

ПРИНЯТО
на собрании трудового коллектива
МБОУ СШ №43
г. Архангельска
Протокол № 2
от 27.02.2026 г.

Учено
мнение профсоюзного
комитета
Протокол № 2
от «27» февраля 2026 г.
Председатель ПК
МБОУ СШ №43
О.П. Минина



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СШ №43
г. Архангельска
О.В. Сеницкая
Приказ № 156 от 27.02.2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск»
«Средняя школа № 43»
(МБОУ СШ №43)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБОУ СШ №43 (далее Положение) разработано в соответствии с:
- Трудовым законодательством Российской Федерации;
 - Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципального образования «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования «Город Архангельск», утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Город Архангельск» от 05.05.2017 г № 478 (с изменениями и дополнениями);
 - Коллективным договором учреждения;
 - иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда работников МБОУ СШ № 43 (далее Учреждение), находящегося в ведении департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск", в том числе:
- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к ним;
 - перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
 - перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
 - особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя;
 - включает в себя перечень иных выплат, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда;
 - требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения.
- 1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий из городского бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов, средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения
- 1.4. Порядок оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа в соответствии с иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск", содержащими нормы трудового права, включая настоящее Положение.
- 1.5. Оплата труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:
- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
 - б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
 - в) профессиональных квалификационных групп;
 - г) минимальных рекомендуемых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - д) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении;
 - е) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;
 - ж) настоящего Положения;
 - з) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
 - и) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- 1.6. Настоящее Положение, а также внесение в него изменений и дополнений принимается на Общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на учреждение - ниже размера

минимальной заработной платы в Архангельской области, без учета выплат компенсационного характера.

Педагогическим работникам учреждения гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на учреждение – не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета оплаты труда за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов.

- 1.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется с учетом условия о не превышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда работников департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск" в отношении учреждений, осуществляющих исполнение государственных (муниципальных) функций, наделенных в случаях, предусмотренных муниципальными правовыми актами городского округа "Город Архангельск" полномочиями по осуществлению государственных (муниципальных) функций, возложенных на Администрацию городского округа "Город Архангельск", а также обеспечивающих деятельность департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск" (административно-хозяйственное, информационно-техническое обеспечение).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников учреждения, финансовым источником которых является субсидия на выполнение муниципального задания (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (РК и СН), а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников Учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на планируемую штатную численность работников муниципального учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

- 1.9. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся руководитель, заместители руководителя;

к прочему персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, специалистов и служащих;

к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и прочему персоналу Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности.

- 1.10. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, разрабатывается на основе пункта 1.9 настоящего Положения и утверждается приказом руководителя учреждения. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

2. ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ

К ОКЛАДАМ (ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ), СТАВКАМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- 2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников Учреждения в целях дифференциации оплаты труда устанавливаются исходя из фиксированных размеров

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в целях дифференциации оплаты труда приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

- 2.2. Положением об оплате труда определяются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам, но не ниже соответствующих минимальных рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждения, утвержденных Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования администрации городского округа «Город Архангельск», утвержденного постановлением Администрации муниципального образования «Город Архангельск» от 05.05.2017 г № 478 (с изменениями и дополнениями), в пределах фондов оплаты труда учреждения.

При определении фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам применяется дифференциация размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с дифференциацией, установленной к минимальным рекомендуемым размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждения.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа "Город Архангельск" или приказами руководителя учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников учреждения. В случае издания постановления Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа "Город Архангельск" или приказов руководителя учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

- 2.3. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
- от 29 мая 2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";
 - от 29 мая 2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";
 - от 05 мая 2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
 - от 31 августа 2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- от 06 августа 2007 N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

- 2.4. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:
- а) повышающие коэффициенты за специфику работы;
 - б) повышающий коэффициент за уровень квалификации;
 - в) повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания;
 - г) повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанных в подпунктах "а" и "б" настоящего пункта, образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат социального характера. Размер нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на соответствующий повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. На новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента определяется путем суммирования коэффициентов, установленных в пунктах 2.4, 2.5, 2.6, 2.7 настоящего Положения.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпунктах "в" и "г" настоящего пункта, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат и выплат социального характера, за исключением компенсирующих выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

- 2.5. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы устанавливаются:

- учителям и другим педагогическим работникам за работу по основным общеобразовательным и (или) адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации (на основании соответствующего медицинского заключения), в размере 1,2;
- специалистам логопедического пункта в размере 1,2.

- 2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в связи с присвоением (установлением) работнику квалификационных категорий устанавливается на основании присвоенной (установленной) работнику квалификационной категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Присвоение (установление) квалифицированных категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Архангельской области.

Право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением работнику квалификационной категории у педагогических работников возникает со дня вынесения решения об установлении квалификационной категории. Если право на установление повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории возникло у педагогического работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается по окончании указанных периодов.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с установлением работнику квалификационных категорий "педагог-методист" или "педагог-наставник" применяются при условии включения в трудовые договоры работников дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, и начисляются вне зависимости от начисления повышающих коэффициентов этим работникам по иным основаниям.

Право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в остальных случаях возникает со дня вынесения решения о присвоении квалификационной категории. Если право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается по окончании указанных периодов.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением (установлением) работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена (установлена) квалификационная категория:

- педагогическим работникам – по любой должности, включенной в подраздел 2 раздела I "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года N 225;
- работникам, осуществляющим деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, - по должности "специалист";
- работникам культуры, искусства и кинематографии - по любой должности, предусмотренной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 24 мая 2011 года N 251н;
- иным работникам - по должностям, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам учреждений устанавливается повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, предусмотренных приложением N 4 к настоящему Положению.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с установлением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

- работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог - наставник" - 1,13;
- работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог - методист" - 1,11;
- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 1,09;
- работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 1,07;

- учителям и другим педагогическим работникам за работу по программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, имеющим целью подготовку обучающихся к военной или иной государственной службе, в размере – 1,15.

Размеры повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям культуры, искусства и кинематографии, квалификационной категории составляют:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, ведущую квалификационную категорию - 1,09;

работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 1,07;

работникам, имеющим вторую квалификационную категорию - 1,05.

Размеры повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, квалификационной категории составляют:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 1,09;

работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 1,07;

работникам, имеющим вторую квалификационную категорию - 1,05.

Размеры повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям работников физической культуры и спорта, квалификационной категории составляют:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 1,09;

работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 1,07;

работникам, имеющим вторую квалификационную категорию - 1,05.

2.7. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания устанавливаются за наличие:

- ученой степени - работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении;

- ученого звания - работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в учреждении;

- почетного звания - работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в учреждении;

- спортивного звания - работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание; работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в учреждении.

Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени устанавливается за наличие одной ученой степени по выбору работника. Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца.

Право на установление надбавки за ученую степень возникает со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о выдаче соответствующего диплома. Если право на установление надбавки за ученую степень возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной

период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за ученую степень устанавливается по окончании указанных периодов.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы на наличие ученой степени составляют:

- работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук – 0,1,
- работникам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук – 0,2.

Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в Учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученого звания устанавливается за наличие одного ученого звания по выбору работника. Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца.

Право на установление надбавки за ученое звание возникает со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о выдаче соответствующего аттестата. Если право на установление надбавки за ученое звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за ученое звание устанавливается по окончании указанных периодов.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы на наличие ученого звания составляют:

- работникам Учреждения, имеющим ученое звание доцента – 0,1,
- работникам Учреждения, имеющим ученое звание профессора – 0,2.

Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудной знак, знак, значок по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания устанавливается за наличие одного почетного звания по профилю их работы в Учреждении по выбору работника.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, относятся почетные звания, указанные в Приложении № 2 к настоящему Положению.

Право на установление надбавки за почетное звание возникает со дня присвоения почетного звания, но не ранее включения соответствующего почетного звания в перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка за почетное звание, установленный Приложением № 2 к настоящему Положению. Если право на установление надбавки за почетное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за почетное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания составляет - 0,1.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие спортивного звания, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией).

Право на установление надбавки за спортивное звание возникает со дня принятия решения о присвоении спортивного звания уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о присвоении спортивного звания. Если право на установление надбавки за спортивное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за спортивное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие спортивного звания составляет 0,1.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам - молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

- возраст до тридцати пяти лет;
- работники учреждения окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;
- работники учреждения впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших и профессиональных образовательных организаций, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;
- работники учреждения заключили трудовой договор на работу в образовательном учреждении на период не менее трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается также работникам учреждения - молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на период не более трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности без прекращения трудового договора на период до достижения суммарно трех лет в следующих случаях:

- нахождение работника учреждения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождение работника учреждения на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового на период до достижения суммарно трех лет.

Размер повышающего коэффициента выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы составляет 0,2, а окончившим образовательные организации с отличием - 0,3.

2.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, являются обязательными для включения в трудовой договор работника учреждения, в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда.

2.10. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, устанавливается учредителем ежегодно, по состоянию на 1 января очередного календарного года.

2.11. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

- 3.1 Выплатами компенсационного характера, являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения:
- а) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - б) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - в) за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за дополнительную работу: педагогическим работникам - связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников; непедагогическим работникам - связанную с выполнением работы, направленной на достижение уставных целей учреждения, не входящую в их должностные обязанности;
 - вознаграждение за счет средств федерального бюджета педагогическим работникам за классное руководство.
 - выплата за сверхурочную работу;
 - выплата за работу в ночное время;
 - выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - г) за работу в учреждениях, связанных с особенностью работы учреждения:
 - особенности работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей - инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать учреждение (в том числе с применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий);
- 3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск".
- 3.3. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьями 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации.
- Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.
- Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты компенсационного характера, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.
- Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата компенсационного характера, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.
- Размер выплат компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
- 3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения районных коэффициентов и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Размер выплаты компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

В целях оплаты труда за работу в ночное время предусмотренная статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации выплата за работу в ночное время начисляется дополнительно после начисления за отработанные часы, приходящиеся на ночное время, выплат, входящих в систему оплаты труда Учреждения и установленных соответствующему работнику.

Размер выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается не ниже соответствующих минимальных размеров, определенных в соответствии со статьями 152 - 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается в размере не менее чем полуторной (за первые два часа работы) или двойной (за последующие часы работы) часовой ставки с начислением выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных соответствующему работнику, на одинарную часовую ставку. В целях оплаты сверхурочной работы в качестве часовой ставки принимается часть оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, определяемая путем деления установленного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на количество рабочих дней и часов в соответствующем календарном месяце.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда Учреждения и установленных соответствующему работнику.

3.6. Выплаты компенсационного характера за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, но не предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников, устанавливаются:

3.6.1. За выполнение функций классного руководителя (руководителя группой).

а) Размер выплат компенсационного характера работникам учреждений, за выполнение функций классного руководителя (руководителя группой), составляет 1,25 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Количество обучающихся в классах для установления размера выплат компенсационного характера определяется на первое число каждого месяца.

Выплата компенсационного характера за выполнение функций классного руководителя (руководителя группой) начисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

б) Вознаграждение за счет средств федерального бюджета педагогическим работникам за классное руководство.

Денежное вознаграждение за счет средств федерального бюджета педагогическим работникам учреждения за классное руководство в сумме 5 000 рублей с начислением районных коэффициентов (коэффициентов), применяемых для расчета заработной платы работников

организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному времени, согласно табеля учета рабочего времени педагогических работников, выполняющих функции классного руководителя, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

3.6.2. За проверку тетрадей (письменных работ) по предметам, по которым в соответствии с образовательной программой учреждения осуществляется проверка письменных работ:

а)

- в 1-4 классах - 25 % от учебной нагрузки педагогических работников, установленной на очередной учебный год по предметам русский язык, математика, окружающий мир;
- в 5 - 11 классах % от учебной нагрузки педагогических работников, установленной на очередной учебный год по предмету:
 - по русскому языку и литературе, математике - 23 %,
 - по иностранному языку - 10 %,
 - по химии, физике - 9 %,
 - по истории, биологии, обществознанию, праву, географии, черчению, информатике – 8%.

Выплата компенсационного характера за проверку тетрадей (письменных работ) начисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

б) Учителям за проверку тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами осуществляется проверка письменных работ, работа по проверке индивидуальных заданий при дистанционном обучении.

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждений, за проверку тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами осуществляется проверка письменных работ, работа по проверке индивидуальных заданий при дистанционном обучении, составляет 0,7 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Количество обучающихся в классах для установления размера выплат компенсационного характера определяется на первое число каждого месяца.

Выплата компенсационного характера за проверку тетрадей (письменных работ) начисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

3.6.3. За заведование учебными кабинетами (классом, библиотекой, лабораторией, учебной мастерской, учебно-консультативными пунктами (при отсутствии в штате учреждения соответствующей должности), учебно - опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами).

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждений, за заведование учебными кабинетами (классом, библиотекой, лабораторией), учебной мастерской, учебно-консультативными пунктами (при отсутствии в штате учреждения соответствующей должности), учебно - опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами), составляет 11 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. В случае заведования двух работников в одном учебном кабинете – 5,5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на каждого работника.

Выплата компенсационного характера за заведование учебными кабинетами начисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

3.6.4. За методическую работу.

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждения, за методическую работу составляет 11 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.6.5. За наставническую деятельность.

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждения, за наставническую деятельность составляет 13 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Выплаты за методическую работу и наставническую деятельность устанавливаются при условии установления педагогическим работникам квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник».

Выплаты компенсационного характера за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников устанавливаются педагогическим работникам, если условие о выполнении соответствующих дополнительных работ включено в трудовой договор работника или дополнительное соглашение к этому трудовому договору.

Выплаты компенсационного характера за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников, начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

3.7. Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностью работы учреждения устанавливаются:

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать учреждения (в том числе с применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий) с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету, в размере не менее 1,2.

3.8. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудовым договором работника учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Выплаты компенсационного характера начисляются работникам учреждений па основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с действующим Положением и трудовыми договорами работников.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

4.1. Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников Учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск".

4.4. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавка за стаж непрерывной работы в системе образования, выслугу лет;
- 2) премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальные выплаты за выполнение определенных функций работниками учреждения, не входящих в круг должностных обязанностей;
- 4) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы;
- 6) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск" (далее – премиальная выплата при награждении);
- 7) ежемесячное денежное вознаграждение советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (ежемесячное денежное вознаграждение).

4.5. Надбавки за стаж непрерывной работы в системе образования, выслугу лет в системе образования устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего количества лет,

проработанных в учреждениях и организациях системы образования, в т.ч. в государственных и (или) муниципальных органах управления образованием, в следующих размерах:

Стаж работы, установленный со дня достижения соответствующего стажа	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
от 1 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 20 лет	15
свыше 20 лет	20

Надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет в системе образования выплачивается работникам, основным местом работы которых, является учреждение. Стаж непрерывной работы рассчитывается на 1 сентября в годах.

Надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются Экспертной комиссией учреждения, выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа, ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

- 4.6. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, относящимся к основному персоналу, с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц .

Условием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности и деятельности работников учреждения.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения определяются действующим Положением.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником учреждения в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками учреждения, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками учреждения в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения, определяется Экспертной комиссией, создаваемой в учреждении, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа. Состав комиссии определяется на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются: при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя об их начислении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах, пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, выплачиваются дополнительные премии за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого месяца следующего календарного квартала. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в учитываемом периоде и определяются Экспертной комиссией учреждения.

Рекомендуемые сроки начисления дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы: не позднее последнего дня первого месяца следующего за периодом, который учитывается для выплаты премии (триместр, полугодие, учебный год, календарный квартал, календарный год).

Условием для начисления премиальных выплат за интенсивность и высокие результаты работы является представление руководителя, ходатайство заместителей директора, руководителей кафедр, куратора методической службы с указанием конкретных достижений показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения (Приложении № 8).

Премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работникам, профессиональная деятельность которых связана с образовательной деятельностью (документовед, заведующий хозяйством, техник, экономист) с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности устанавливаются на 01 января и 01 июля текущего года. Премии за интенсивность и высокие результаты документоведа, заведующего хозяйством, техника, экономиста выплачиваются на основании приказа руководителя в соответствии с Перечнем показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора, документоведа, заведующего хозяйством, техника, экономиста (Приложение № 9).

- 4.7. Премиальные выплаты за выполнение определенных функций работниками учреждения устанавливаются с целью поощрения работников учреждения за выполнение работ, направленных на достижение уставных целей учреждения, и начисляются работникам ежемесячно или на определенный период на основании решения Экспертной комиссии.

Премиальная выплата начисляется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы на основании приказа руководителя учреждения.

Условием для начисления премиальных выплат стимулирующего характера за выполнение определенных функций работниками учреждения является выполнение работ, направленных на достижение уставных целей учреждения, не входящих в должностные обязанности работников.

Перечень видов работ указан в Приложении № 10 и не является исчерпывающим. По решению Общего собрания работников учреждения Перечень может быть добавлен или изменен на основании ходатайства заместителей директора и председателя профсоюзного комитета.

- 4.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к прочему персоналу Учреждения, с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц.

Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и (или) должностной инструкцией, а также локальными актами работодателя, принятыми в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, трудовым договором и/или должностной инструкцией, а также достижение плановых показателей работы в премируемом периоде.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения или фиксированной суммой.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем первым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с Положением об оплате труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, а также локальными актами работодателя, принятыми в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных плановыми документами учреждения, если обязанность работника по выполнению плановых мероприятий предусмотрена его трудовым договором, должностной инструкцией, а также локальными актами работодателя, принятыми в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для не начисления премиальной выплаты;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

Коэффициент снижения размера премиальной выплаты по итогам работы определяется приказом руководителя учреждения. Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты. Снижение размера премиальной выплаты по итогам работы не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премиальной выплаты по итогам работы не был снижен.

В приказах руководителя учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы указываются причины снижения размеров этих выплат.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения.

4.10. С целью дифференциации результатов труда работников, поощрения их за качество труда, отдельным работникам размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен. Основанием для снижения размера премии или ее невыплаты являются следующие основания:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- невыполнение локальных нормативных актов работодателя;
- производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда;
- нарушение установленных требований к оформлению документации и результатам работы;
- нарушение сроков выполнения работ;

- неисполнение или несвоевременное выполнение либо выполнение ненадлежащим образом приказов, распоряжений и поручений директора либо непосредственного руководителя;
- наличие по вине работника претензий контролирующих органов и (или) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- наличие ошибок, искажений, допущенных работниками, во внешней и внутренней отчетности, составленных документах, в результате которых пострадала или могла пострадать репутация учреждения или учреждение понесло или могло понести вследствие этого экономические потери.

Все замечания и претензии к работникам должны иметь документальное подтверждение. Решение руководителя учреждения о снижении размеров премиальной выплаты по итогам работы или лишения работников указанной выплаты оформляется в виде приказов с указанием конкретных причин.

4.11. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам учреждения одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск" по личному заявлению работника учреждения с указанием причин на основании приказа руководителя Учреждения.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере. К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации. Размер премиальной выплаты при награждении составляет 2 500,00 рублей.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами. Размер премиальной выплаты при награждении составляет 2 000,00 рублей.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования Архангельской области. Размер премиальной выплаты при награждении составляет 1 500,00 рублей.

К наградам городского округа "Город Архангельск", в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельской городской Думы, награды Администрации городского округа "Город Архангельск", награды департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск". Размер премиальной выплаты при награждении составляет 1 000,00 рублей.

4.12. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работникам учреждения трудовыми договорами в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда. В трудовые договоры работников учреждения подлежат включению:

1. перечень устанавливаемых работнику учреждения выплат стимулирующего характера;
2. конкретные размеры и условия начисления устанавливаемой работнику учреждения надбавки за стаж непрерывной работы;
3. основания начисления устанавливаемых работнику учреждения премиальных выплат (премий), а также расчетный период (применительно к премии за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренной подпунктом 1 пункта 4.6 настоящего раздела) и премируемый период (применительно к премиальным выплатам по итогам работы, предусмотренным подпунктом 1 пункта 4.8 настоящего раздела).

Выплаты стимулирующего характера начисляются работникам учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда и трудовыми договорами работников учреждений и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

4.13. Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в учреждении.

Ежемесячное денежное вознаграждение является надбавкой.

Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается по основному месту работы, а также по совмещению (совместительству) при условии, что основным местом работы соответствующего работника не является работа по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается в абсолютных размерах (в рублях). Размер ежемесячного денежного вознаграждения составляет 5 000 рублей (минимальный размер) в месяц (не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях). Ежемесячное денежное вознаграждение начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

5. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

5.1. К выплатам социального характера относятся выплаты работникам, связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда, в том числе:

- материальная помощь;
- единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья;
- материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

5.2. Материальная помощь выплачивается один раз в течение календарного года на основании личного заявления работника и приказа руководителя учреждения. Заявление работником, отработавшим не менее 6 месяцев в учреждении, подается лично по мере необходимости оказания ему материальной помощи, но в пределах того календарного года, на который планируется данный вид расхода. Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается на основании приказа учредителя.

Материальная помощь выплачивается в следующих размерах:

- должностного оклада;
- ставки заработной платы;
- оклада.

В случае изменения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в течение календарного года, начисление материальной помощи производится в размере оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), принятых на момент выплаты.

5.3. Единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья выплачивается работникам учреждения в размере трех окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) без учета районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям без предъявления требований к стажу работы по заявлению работника и на основании приказа руководителя учреждения.

5.4. Единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья не выплачивается работникам, работающим на условиях совместительства.

5.5. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, юбилейные даты, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации) может быть оказана работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимается Экспертной комиссией и может составлять от 0,25 до 1,5 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы).

Выплаты в связи с юбилейными датами: 25-летием и далее через каждые 5 лет со дня рождения выплачиваются работнику в размере 3 000 руб.

Выплаты в связи с вступлением в брак и в связи с рождением ребёнка – выплачиваются работнику в размере 3 000 руб.

Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника начисляется по личному заявлению работника Учреждения с указанием причин на основании приказа руководителя учреждения.

- 5.6. Выплаты социального характера начисляются без учета доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям).

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

- 6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, на период не свыше двух месяцев подряд;
 - за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении.
- 6.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.
- 6.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).
- 6.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

- 7.1. Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера определяются трудовым договором, распоряжениями учредителя.
- Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.
- 7.2. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.
- Должностные оклады заместителей руководителя подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа "Город Архангельск" или приказами руководителей учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.
- 7.3. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 7.4. Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя учреждения трудовым договором в соответствии с действующим Положением.

- 7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей руководителя учреждения в соответствии с разделом 3 настоящего Положения на основании приказов руководителя учреждения.
- 7.6. Для заместителей руководителя в учреждении предусмотрен следующий перечень видов надбавок стимулирующего характера:
- надбавка за стаж непрерывной работы в образовании, выслугу лет;
 - премии за интенсивность и высокие результаты работы;
 - премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;
 - премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск" (далее – премиальная выплата при награждении).
- 7.7. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовании, выслугу лет заместителям руководителя начисляется ежемесячно, на основании приказов руководителя учреждения.
- 7.8. Премии за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности на 01 января и 01 июля текущего года (разработанные с учётом критериев и показателей качества и результативности труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск», устанавливаемые в соответствии с Положением о порядке стимулирования труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск», и оказания им материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни, учрежденным постановлением мэрии города Архангельска от 16.12.2013 г. №943, на основании Распоряжения заместителя Главы городского округа «Город Архангельск» – руководителя аппарата) (Приложение № 9) выплачиваются на основании приказа руководителя.
- 7.9. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется заместителям руководителя учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.
- 7.10. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере к должностному окладу.
- 7.11. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения.
- 7.12. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям руководителя учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда, на основании приказов руководителя учреждения.
- 7.13. Выплаты социального характера устанавливаются заместителям руководителя учреждения в соответствии с Разделом 5 настоящего Положения, на основании приказа руководителя учреждения.
- 7.14. Выплаты стимулирующего характера в отношении заместителей руководителя, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу в части ведения часов педагогической нагрузки по предмету, начисляются в соответствии с действующим Положением по решению Экспертной комиссии на основании приказов руководителя учреждения.
- 7.15. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат, установленный постановлением Администрации городского округа "Город Архангельск".

8. ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

- 8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий из городского бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов, средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.
- 8.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фондах оплаты труда работников учреждения составляет не более 40 процентов.
- 8.3. Доля, указанная в пункте 8.2 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фонда оплаты труда работников учреждения.
- 8.4. Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и прочим персоналом учреждения, с одной стороны, и основным персоналом учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (пункты 8.2 - 8.3 настоящего Положения).

- 8.5. В стимулирующем фонде административно-управленческого и прочего персонала могут резервироваться средства, направляемые на премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ, премиальные выплаты при награждении, иные премии (премиальные выплаты), предусмотренные настоящим Положением за исключением премиальных выплат по итогам работы. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и прочего персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с настоящим Положением.

По итогам финансового года среднемесячная заработная плата каждого заместителя руководителя учреждения, не должна превышать 70 процентов среднемесячной заработной платы руководителя учреждения.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и прочего персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

- 8.6. В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат) определяется в соответствии с настоящим Положением.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с пунктом 4.6 настоящего Положения.

9. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

- 9.1. Штатное расписание Учреждения предусматривает все должности работников данного учреждения, в том числе административно-управленческого персонала, основного персонала и прочего персонала.
Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения.
В тарификационный список, утверждаемый ежегодно на начало очередного учебного года руководителем, включаются педагогические работники учреждения, которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.
- 9.2. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
- 9.3. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно на 1 января текущего года и утверждается руководителем учреждения.
- 9.4. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

10. ПРИЛОЖЕНИЯ

- Приложение № 1 «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждения»;
- Приложение № 2 «Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание»;
- Приложение № 3 «Положение об Экспертной комиссии»;
- Приложение № 4 «Должности, по которым учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории»;
- Приложение № 5 «Форма расчетного листка»;
- Приложение № 6 «Форма Штатного расписания на период один год на _____ 20__ года»;
- Приложение № 7 «Форма Тарификационного списка педагогических работников на 1 сентября 20__ года»;
- Приложение № 8 «Перечень показателей для оценки качества и эффективности (результативности) труда учителя МБОУ СШ №43»;
- Приложение № 9 «Перечень показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора, заведующего хозяйством, документоведа, экономиста, техника»;
- Приложение № 10 «Порядок и условия выплат стимулирующего характера за выполнение определенных функций, не входящих в круг должностных обязанностей работников».

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск»
«Средняя школа № 43»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждения

№ п/п	Квалификационный уровень, наименование должностей (профессий)	Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы)		Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы	Повышающий коэффициент за уровень квалификации			Фиксированный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.	
			коэф-т	сумма		категория	коэф-т	сумма		
I. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ										
3	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	9 108								
3.2	2 квалификационный уровень: социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования	9 108	1,1	911	10 020	высшая	1,09		10 922	
			1,1	911	10 020	первая	1,07		10 721	
			1,1	911	10 020	соответствие должности	1		10 020	
3.3	3 квалификационный уровень: педагог-психолог, воспитатель	9 108	1,21	1 913	11 022	высшая	1,09		12 014	
			1,21	1 913	11 022	первая	1,07		11 793	
			1,21	1 913	11 022	соответствие должности	1		11 022	
3.4	4 квалификационный уровень: преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель- логопед, учитель- дефектолог	9 108	1,32	2 915	12 024	высшая	1,09		13 106	
			1,32	2 915	12 024	первая	1,07		12 865	
			1,32	2 915	12 024	соответствие должности	1		12 024	

II. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ									
6	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	11 049							
6.1	1 квалификационный уровень: техник	11 049	1	--					11 049
6.2	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством, инженер-электрик	11 049	1,04	-	11 491	-	-	-	11 491
7	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	11 156							
7.1	1 квалификационный уровень: документовед, инженер-программист, инженер по охране труда, экономист	11 156	1	-	--	-	-	-	11 156
III. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ									
8	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	5 378							
8.1	1 квалификационный уровень: столяр, уборщик служебных помещений	5 378	1						5 378
8.2	2 квалификационный уровень: старший сторож	5 378	1,04	-	5 594	-	-	-	5 594
IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ									
11	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	11 156							
11.1	библиотекарь	11 156	1	-	-	-	-	-	11 156

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск»
«Средняя школа № 43»

ПЕРЕЧЕНЬ
Почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков,
за наличие которых работникам устанавливается
надбавка за почетное звание

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:
 - "Народный учитель СССР";
 - "Заслуженный учитель школы РСФСР";
 - "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";
 - "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";
 - "Заслуженный работник физической культуры РСФСР";
 - "Заслуженный врач РСФСР";
 - "Заслуженный юрист РСФСР".
2. Почетные звания, знаки отличия, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:
 - "Народный учитель Российской Федерации";
 - "Заслуженный учитель Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";
 - "Заслуженный деятель науки Российской Федерации";
 - "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";
 - "Заслуженный врач Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник культуры Российской Федерации";
 - "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";
 - "Заслуженный строитель Российской Федерации";
 - "Заслуженный химик Российской Федерации";
 - "Заслуженный художник Российской Федерации";
 - "Заслуженный юрист Российской Федерации";
 - "Заслуженный артист Российской Федерации".
3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):
 - "Почетный работник общего образования Российской Федерации";
 - "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";
 - "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";
 - "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";
 - "Почетный работник науки и техники Российской Федерации".
4. Почетные звания, учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации (ведомственные почетные звания):
 - "Почетный работник сферы образования Российской Федерации";
 - "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации".
5. Нагрудные знаки, знаки и значки:
 - знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения";
 - нагрудный знак "За верность профессии";
 - нагрудный знак "Молодость и Профессионализм";
 - нагрудный знак "Отличник социально-трудовой сферы";

- нагрудный знак "Почетный наставник";
 - нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";
 - нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";
 - нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";
 - нагрудный знак "За достижения в культуре" Министерства культуры Российской Федерации;
 - нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации "За вклад в российскую культуру";
 - нагрудный значок "Отличник просвещения СССР" Министерства Просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений;
 - нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР" Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтехобразованию и Президиума ЦК профсоюза работников государственных учреждений;
 - значок "Отличник народного просвещения";
 - значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР.
6. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения".

Положение об Экспертной комиссии

1. Нормативно – правовая основа создания Экспертной комиссии

1.1. Настоящее Положение разработано на основании статей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), а также Коллективного договора, Положения о системе оплаты труда работников МБОУ СШ № 43, являющихся локальными нормативными актами учреждения.

1.2. Положение разработано с целью определения порядка создания, организации работы и установления регламента работы Экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (далее Экспертная комиссия) работникам МБОУ СШ № 43 (далее Учреждения) с учетом размеров стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, определенных Коллективным договором и вышеперечисленными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права по оплате труда работников.

1.3. Создание и работа Экспертной комиссии с участием представительного органа работников является демократической процедурой оценки результатов и эффективности деятельности работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

1.4. Положение об Экспертной комиссии рассматривается и рекомендуется к утверждению на общем собрании работников Учреждения и является основанием для организации ее работы.

2. Порядок создания Экспертной комиссии, ее состав, срок полномочий

2.1. Экспертная комиссия избирается общим собранием работников Учреждения.

2.2. Инициаторами созыва собрания с данной повесткой дня могут быть работодатель (в лице руководителя учреждения), профсоюзный выборный орган (в лице выборного профсоюзного органа), представляющий интересы работников – членов профессионального союза, работники учреждения.

2.3. Общее собрание работников должно быть проведено работодателем не позднее 10 дней со дня получения письменного предложения о созыве общего собрания работников с целью выборов Экспертной комиссии. Требования к явке работников на собрание, форме голосования и их результатам определяются Уставом учреждения.

2.4. Общее собрание определяет количественный, персональный состав Экспертной комиссии и срок ее полномочий большинством голосов работников, присутствующих на собрании.

2.5. В состав Экспертной комиссии избираются представители работодателя и выборного профсоюзного органа от всех структурных подразделений учреждения, представители от педагогического, учебно – вспомогательного и прочего персонала. По решению собрания профсоюзный выборный орган (профком) может быть уполномочен на представительство прав и интересов всех работников во время работы Экспертной комиссии. В этом случае, состав Экспертной комиссии формируется на равноправной основе (по количеству представителей работодателя и представителей выборного профсоюзного органа).

2.6. Количественный и персональный состав Экспертной комиссии, срок ее полномочий и результаты голосования вносятся в протокол общего собрания.

2.7. На основании решения общего собрания работников состав Экспертной комиссии утверждается приказом работодателя.

3. Регламент и порядок работы Экспертной комиссии. Требования к явке и голосованию членов комиссии

3.1. Все члены Экспертной комиссии имеют равные права и выполняют свои обязанности лично. Экспертная комиссия работает в соответствии с принципами объективности, коллегиальности и гласности принимаемых решений.

3.2. На первом организационном заседании Экспертной комиссии избирается ее председатель, заместитель и секретарь.

3.3. В обязанности председателя входит:

- организация работы Экспертной комиссии согласно данному Положению, иным локальным нормативным актам Учреждения;
- доведение до работодателя протокола Экспертной комиссии;
- информирование работников о результатах работы Экспертной комиссии (в случаях их обращения);
- участие в рассмотрении индивидуальных трудовых споров по вопросам стимулирования и премирования работников;
- участие в решении других вопросов, возникающих при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, в пределах его компетенции.

3.4. В обязанности заместителя председателя входят обязанности председателя, предусмотренные пунктом 3.3. данного Положения, на период его отсутствия. Заместителю председателя может быть поручено выполнение другой работы, связанной с организацией работы Экспертной комиссии.

3.5. В обязанности секретаря Экспертной комиссии входит:

- извещение работодателя и членов комиссии о месте и времени проведения заседаний Экспертной комиссии;
- ведение учета явки членов Экспертной комиссии на заседания;
- ведение протоколов заседаний Экспертной комиссии и подготовка выписок из протоколов и решений Экспертной комиссии;
- участие в решении других вопросов, возникающих при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, в пределах его компетенции.

3.6. Заседания Экспертной комиссии могут проводиться ежемесячно, но не позднее 28 числа.

3.7. Распределение выплат стимулирующего характера производится на основании Положения о системе оплаты труда, иных локальных нормативных актов, принятых в учреждении.

3.8. По решению Экспертной комиссии для участия в ее заседаниях могут привлекаться работники, которые не входят в состав Экспертной комиссии, специалисты муниципальных органов управления образованием, работники профсоюза работников народного образования и науки РФ, юристы, экономисты и другие лица, необходимые для разрешения спорных вопросов, возникших при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Приглашенные на Экспертную комиссию лица вправе принимать участие в обсуждении вопросов повестки дня, давать разъяснения и задавать вопросы членам Экспертной комиссии и другим лицам, присутствующим на заседании, вносить предложения в проекты решений Экспертной комиссии. Участие их в голосовании не предусмотрено.

3.9. Распределение выплат стимулирующего характера производится

- заместителям руководителя, по должностным обязанностям подчиненным непосредственно руководителю образовательного учреждения, - по представлению руководителя;
- работникам, подчиненным заместителям руководителя, по представлению заместителей руководителя Учреждения;

Мотивированные предложения об установлении работникам стимулирующих выплат могут вноситься представителями выборного профсоюзного органа (на основании решений профсоюзного комитета), руководителями методических кафедр, куратором методической службы, другими членами Комиссии.

3.10. Экспертная комиссия правомочна принимать решения по вопросам повестки дня в случае присутствия на ее заседании не менее 2/3 ее членов. Все решения Экспертной комиссии принимаются большинством голосов членов Экспертной комиссии, присутствующих на заседании.

3.11. Форма голосования (открытая или закрытая) определяется Экспертной комиссией путем голосования, что отражается в протоколах Экспертной комиссии.

4. Документарное оформление итогов работы Экспертной комиссии

4.1. В ходе заседания Экспертной комиссии секретарем ведется протокол.

4.2. В протоколе заседания указываются:

- дата проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов и других лиц, присутствующих на заседании, их персональный состав;
- предложения членов Экспертной комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;
- решения Экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, в том числе руководителю, в случае ведения им учебной (педагогической) нагрузки, в объеме, установленном его работодателем (органом государственной или муниципальной власти) дополнительным соглашением к трудовому договору;
- результаты голосования по каждому вопросу повестки дня ("за", "против", "воздержалось");
- особое мнение членов Экспертной комиссии, возражающих против решений, принятых большинством голосов;
- подписи председателя (заместителя), секретаря, присутствующих на заседании.

4.3. К протоколу заседания Экспертной комиссии прилагаются ходатайства руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, профсоюзного выборного органа, особые мнения членов Экспертной комиссии, изложенные в письменном виде, другие документы.

4.4. С протоколом Экспертной комиссии, при желании, может ознакомиться каждый работник в случае, если на заседании Экспертной комиссии рассматривались вопросы, касающиеся оплаты его труда.

4.5. Срок хранения протоколов Экспертной комиссии определяется номенклатурой дел учреждения.

5. Издание приказа работодателя об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

5.1. На основании решения Экспертной комиссии руководитель Учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются работникам на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующими в учреждении Положением о системе оплаты труда работников, трудовыми договорами работников.

5.3. В случае несогласия с решением Экспертной комиссии полностью или в какой-либо его части, руководитель Учреждения в течение 3-х рабочих дней после получения протокола заседания Экспертной комиссии созывает внеочередное заседание Экспертной комиссии, на котором повторно рассматриваются эти вопросы.

6. Обжалование решений Экспертной комиссии

6.1. Решение Экспертной комиссии может быть обжаловано работником и (или) его представителем (выборным профсоюзным органом) в течение 3 месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 392 ТК РФ).

6.2. В случае, если с помощью профсоюзного выборного органа (иного представительного органа работников) спор не был урегулирован, то работник вправе обратиться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам, созданную в образовательном учреждении, или в суд (ст.379- 397 ТК РФ).

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск»
«Средняя школа № 43»

**Должности, по которым учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся
квалификационной категории**

Должность, по которой присвоена Квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе № 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тьютор
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); педагог дополнительного образования
Учитель - логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
Учитель музыки	Музыкальный руководитель, концертмейстер

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СПМ № 43

Тарификационный список педагогических работников

по состоянию на учебный год

№ п/п	Фамилия, Имя, Отчество	Наименование должности	Квалификационная категория	Образование, наименование и дата окончания учреждения образования	Стаж работы с момента заключения трудового договора	Стаж работы в должности	Стаж работы в учреждении	Повышение квалификации, образование новой оклада		Кoeffициенты, не образующие новый оклад		Учебная нагрузка (часы в неделю)			Итого часов			Зарплата в месяц, руб.			Платки компенсационного характера, руб.						Итого заработная плата, руб.	Итого районный коэффициент к окладу, руб.	Итого районный коэффициент к окладу, руб.	Итого районный коэффициент к окладу, руб.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
								За квалификацию	За спецификацию	размер	сумма, руб.	размер	сумма, руб.	размер	сумма, руб.	размер	сумма, руб.	размер	сумма, руб.	размер	сумма, руб.	размер	сумма, руб.	размер	сумма, руб.	размер					сумма, руб.	размер	сумма, руб.	размер	сумма, руб.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024	1025	1026	1027	1028	1029	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036	1037	1038	1039	1040	1041	1042	1043	1044	1045	1046	1047	1048	1049	1050	1051	1052	1053	1054	1055	1056	1057	1058	1059	1060	1061	1062	1063	1064	1065	1066	1067	1068	1069	1070	1071	1072	1073	1074	1075	1076	1077	1078	1079	1080	1081	1082	1083	1084	1085	1086	1087	1088	1089	1090	1091	1092	1093	1094	1095	1096	1097	1098	1099	1100	1101	1102	1103	1104	1105	1106	1107	1108	1109	1110	1111	1112	1113	1114	1115	1116	1117	1118	1119	1120	1121	1122	1123	1124	1125	1126	1127	1128	1129	1130	1131	1132	1133	1134	1135	1136	1137	1138	1139	1140	1141	1142	1143	1144	1145	1146	1147	1148	1149	1150	1151	1152	1153	1154	1155	1156	1157	1158	1159	1160	1161	1162	1163	1164	1165	1166	1167	1168	1169	1170	1171	1172	1173	1174	1175	1176	1177	1178	1179	1180	1181	1182	1183	1184	1185	1186	1187	1188	1189	1190	1191	1192	1193	1194	1195	1196	1197	1198	1199	1200	1201	1202	1203	1204	1205	1206	1207	1208	1209	1210	1211	1212	1213	1214	1215	1216	1217	1218	1219	1220	1221	1222	1223	1224	1225	1226	1227	1228	1229	1230	1231	1232	1233	1234	1235	1236	1237	1238	1239	1240	1241	1242	1243	1244	1245	1246	1247	1248	1249	1250	1251	1252	1253	1254	1255	1256	1257	1258	1259	1260	1261	1262	1263	1264	1265

**«Перечень показателей
для оценки качества и эффективности (результативности) труда
учителя МБОУ СШ №43»**

Направления деятельности	Показатель
Образовательные результаты учащихся (при условии 100% успеваемости)	Успеваемость и качество обучения выше городского, общешкольного
Работа в составе жюри (в соответствии с приказом)	Региональный – школьный уровень
Наличие победителей и призеров предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и др. (очное участие в некоммерческих проектах)	Всероссийский – школьный уровень
*Обязательное освещение в СМИ МБОУ СШ №43	
Наличие победителей и призеров творческих конкурсов, акций, фестивалей, проектов и др. (очное участие в некоммерческих проектах)	Всероссийский – школьный уровень
*Обязательное освещение в СМИ МБОУ СШ №43	
Наличие победителей и призеров официальных мероприятий (соревнований) физкультурно – оздоровительной, спортивной (в т.ч., активное участие в ВФСК ГТО), военно - патриотической направленности (очное участие в некоммерческих проектах)	Всероссийский – школьный уровень
*Обязательное освещение в СМИ МБОУ СШ №43	
Подготовка и проведение мероприятий разного уровня на базе школы (выставки, семинары, круглые столы, фестивали, мастер –классы и др.)	Региональный – школьный уровень
Очное участие в конкурсах профессионального мастерства	
Распространение педагогического опыта, участие в методической работе	Региональный – школьный уровень
Активность учителя, выполнение незапланированной работы (исполнение поручений администрации)	
Своевременность и полнота подготовки отчетности	
Руководство практикой студентов (без оплаты от учреждений СПО, ВПО)	
Участие в проектах, акциях, мероприятиях, направленных на формирование положительного имиджа МБОУ СШ №43	
*Обязательное освещение в СМИ МБОУ СШ №43	
Большой объем работы, напряженность труда при подготовке работы ППЭ	

**Перечень показателей
для оценки качества и эффективности труда заместителя директора**

Ф.И.О. _____

	Показатели	Да/нет
Заместитель директора	Качественное выполнение должностных обязанностей	
	Соблюдение исполнительской дисциплины	
	Должное ведение необходимой документации по своему направлению работы, своевременная сдача отчетности	
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой: управляющий совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, методический совет, кафедры и др.	
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	
	Выполнение плана работы школы, плана работы по своему направлению	
	Эффективная работа по поддержанию положительного имиджа учреждения	
Документовед, Техник, Экономист	Качественное выполнение должностных обязанностей	
	Соблюдение исполнительской дисциплины	
	Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя	
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу специалиста	
Заведующий хозяйством	Качественное выполнение должностных обязанностей	
	Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях школы (температурный, световой, режим подачи воды и т.д.)	
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	
	Качество подготовки и организации ремонтных работ	
	Обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (коридоры, кабинеты, раздевалки, туалеты и т.д.)	
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	
	Должное ведение необходимой документации по своему направлению работы, своевременная сдача отчетности	

**Порядок и условия выплат
стимулирующего характера за выполнение определенных функций, не входящих в круг
должностных обязанностей работников**

1. Премияльные выплаты стимулирующего характера за выполнение определенных функций работниками учреждения устанавливаются с целью поощрения работников учреждения за выполнение работ, направленных на достижение уставных целей учреждения, и начисляются работникам ежемесячно или на определенный период на основании решения Экспертной комиссии.

2. Премияльная выплата начисляется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы на основании приказа руководителя Учреждения.

3. Условием для начисления премияльных выплат стимулирующего характера за выполнение определенных функций работниками учреждения является выполнение работ, направленных на достижение уставных целей Учреждения, не входящих в должностные обязанности работников.

Вид	Размер выплаты от ставки заработной платы
Выполнение функций руководителя кафедры и (или) методического объединения	20%
Кураторство методической службой Учреждения	60%
Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации	20%
Систематическая работа по ведению классных журналов в электронной форме и выполнение функций администратора в системе хранения данных	20%
Организация учебных занятий по лыжной подготовке на открытом воздухе (от учебной нагрузки по предмету)	10%
Организация работы по проведению лабораторных анализов, испытаний, измерений и других видов работ на уроках физики (от учебной нагрузки по предмету физика)	15%
Организация работы по проведению лабораторных анализов, испытаний, измерений и других видов работ на уроках химии (от учебной нагрузки по предмету химия)	25%
Выполнение функций работника контрактной службы учреждения	35%
Выполнение функций координатора расписания учебных занятий для учащихся 5-11 классов	25%
Организация питания учащихся с ограниченными возможностями здоровья, учащихся из малоимущих семей, учащихся - детей участников СВО.	20%
Выполнение функций администратора сайта учреждения	20%
Выполнение функций администратора группы школы ВКонтакте	20%
Организация работы с компьютерной техникой и оргтехникой	40%
Психолого-педагогическое, социально – педагогическое	20%

сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	
Психолого-педагогическое, социально-педагогическое сопровождение детей-инвалидов	20%
Организация профориентационной работы	15%
Организация работы «Родительского патруля»	5%
Выполнение функций секретаря Совета по профилактике правонарушений и защите прав детей	5%
Выполнение функций секретаря Экспертной комиссии	10%
Выполнение работ по оформлению помещений школы	25%
Работа по подготовке конкурсных материалов педагогических работников и учащихся школы, осуществление методической помощи	20%
Организацию работы по реализации внедрения Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	10%
Организацию работы по проекту «Зеленая школа»	10%
Подготовка документов к детскому оздоровительному лагерю (ДОЛ)	10%
Пошив и содержание костюмов к праздничным мероприятиям	20%
Заведование Музеем истории школы	20%
Руководство реализацией программы «Финансовая грамотность»	10%
Выполнение функций наставника педагогического работника; наставнических групп	5%
Организация работы по реализации городских, областных, федеральных целевых программ и национальных проектов	20%
Выполнение функций Уполномоченного по защите прав учащихся школы	10%
Выполнение функций куратора ШСП (школьная служба примирения)	10%
Организация работы по внедрению АИС «Школа»	10%
Информационное сопровождение деятельности школы	50%
Работа на цифровых платформах	25%
Работа по подготовке к проведению Совета по профилактике правонарушений и защите прав детей	45%
Работа по пополнению и содержанию материально-технической базы в спортивном зале для проведения уроков физической культуры	45%
За сопровождение детей при организации подвоза детей	35%
За выполнение функций куратора «Движение первых»	20%

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 647030360437668574821219143876024766403350371105

Владелец Синицкая Ольга Васильевна

Действителен с 23.01.2026 по 23.01.2027