

5 Рассмотрено на общем собрании работников МБОУ СШ № 5  
Протокол № 2 от 10.09.24

Учено мнение первичной профсоюзной организации. Председатель профсоюзного выборного органа \_\_\_\_\_  
М.А.Переломова  
Протокол заседания профкома

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СШ № 5

\_\_\_\_\_ Е.П. Селякова

Приказ №250/2 – о от 11.09.2024

**Положение  
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения городского округа  
«Город Архангельск» «Средняя школа № 5»  
(с внесенными изменениями с 01.09.2024)**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее положение устанавливает порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа № 5» (далее МБОУ СШ № 5) в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

особенности оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, а также включает в себя перечень иных выплат, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий из городского бюджета и 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 муниципального образования "Город Архангельск", содержащими нормы трудового права, включая настоящее Примерное 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) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
  - д) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;
  - е) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;
  - ж) настоящего положения;
- з) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и рекомендацией Российской трехсторонней 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.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда.

1.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется с учетом условия о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы 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).

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 учреждения – не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета выплат компенсационного характера.

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, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых 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).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск» определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда указанных работников (без учета объема бюджетных ассигнований, предусмотренных 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) на установленную штатную численность указанных работников и деление полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится департаментом образования Администрации городского округа «Город Архангельск» до руководителей учреждений ежегодно в срок до 1 января.

1.9. В целях настоящего положения:

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

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 этого учреждения.

1.8. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, разрабатывается на основе 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.

## **II. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы**

2.1. Положением об оплате труда определяются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений 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 учреждений.

При определении фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений 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 учреждений, округляются до целых чисел, в соответствии с правилами округления.

2.2. 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 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

от 17.07.2008 № 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства";

от 06.08.2007 № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

2.3. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждений предусматриваются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

а) повышающие коэффициенты за специфику работы;

б) повышающий коэффициент за работу в сельской местности;

в) повышающий коэффициент за уровень квалификации;

г) повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания;

д) 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" – "в" настоящего пункта, образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. 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.

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

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

педагогическим работникам за работу в классах (группах) учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, в размере 1,2;

педагогическим работникам в классах (группах) учреждений, реализующих программы начального общего основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, в размере 1,15;

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, в размере 1,2;

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

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 2.5, 2.6, 2.7. настоящего Положения.

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

Присвоение (установление) квалификационных категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или 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 течении которого за работником сохраняется средняя заработная плата, повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается по окончании указанных периодов.

Повышающий коэффициент 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 течении 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 № 225;

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 учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, предусмотренных приложением №4 к настоящему Положению.

Минимальные 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 – 1,17;

работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 1,10.

Минимальные размеры повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным 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.

2.6. 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, значок по профилю их работы в учреждении;

спортивного звания – работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, 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 возникает 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 за 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 за 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 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 № 3 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 № 3 к настоящему Примерному 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.

2.7. 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 учреждений окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;
- работники учреждений 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 учреждений 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 учреждений – 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, 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, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового на период до достижения суммарно трех лет.

Минимальный 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.

2.8. 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.

### **III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения**

3.1. Выплатами компенсационного характера являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в ночное время;

выплаты за работу в выходные и праздничные дни;

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "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.

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.

3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районного коэффициента и процентных надбавок 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 оплату труда работников учреждений.

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.

Настоящим положением об оплате труда определяются конкретные размеры выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 часов 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.

Минимальный размер выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

устанавливаются 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.

Выплаты компенсационного характера за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, устанавливаются:

за выполнение функций классного руководителя -17 % оклада (должностного оклада);

учителям за проверку тетрадей (письменных работ) в 1–4 классах – 15%;

за проверку тетрадей (письменных работ) в 5–11 (12) классах:

по русскому языку и литературе – 15 % от учебной нагрузки,

по математике – 13 % от учебной нагрузки,

по истории, биологии, географии, химии, физике – 10 % от учебной нагрузки,

иностранному языку, черчению – 10 % от учебной нагрузки;

за заведование учебными кабинетами- 10 %;

за заведование учебными мастерскими – 20 %;

за работу с детьми-инвалидами в общеобразовательных классах (группах): учителям трудового обучения, физкультуры, музыки, рисования, ОБЖ- 5 % в зависимости от количества учащихся, с учетом недельной нагрузки;

за работу с детьми-инвалидами в общеобразовательных классах (группах): учителям начальной школы, учителям предметникам, воспитателям детского сада- 10 % в зависимости от количества учащихся, с учетом недельной нагрузки.

Выплаты компенсационного характера начисляются работникам учреждения на основании приказов руководителей учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим положением и трудовыми договорами работников.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения**

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим положением, указанным в приложении №4 настоящего положения, коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений с

применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников учреждений для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.3. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;
- 5) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск" (далее – премиальная выплата при награждении).

4.4. Надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях (учреждениях) по профилю своей специальности.

Работникам учреждения может засчитываться стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по профилю своей специальности.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавки за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются положениями об оплате труда.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

4.5. 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 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 положениями об оплате труда.

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 данного 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 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 учреждения.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения 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 календарном квартале.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к прочему персоналу учреждений, 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.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

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 положениями об оплате труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы).

Положением об оплате труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников учреждений, указанным в абзаце первом настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников учреждений, которым она установлена в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждений, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников учреждений, в отношении которых в соответствии с положениями 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;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

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

Коэффициент снижения размера премиальной выплаты по итогам работы определяется приказом руководителя учреждения. 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.

Конкретные предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы.

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

Положением об оплате труда устанавливаются премируемый период, порядок и основания начисления премиальных выплат по итогам работы, а также основания снижения их размера.

4.7. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам учреждений одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников учреждений за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения.

4.8. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам учреждений одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, муниципального образования "Город Архангельск".

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.

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.

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 и науки Архангельской области.

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".

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

4.9. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работникам учреждений трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением об оплате труда.

В трудовые договоры работников учреждений подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику учреждения выплат стимулирующего характера;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемой работнику учреждения надбавки за стаж непрерывной работы;

основания начисления устанавливаемых работнику учреждения премиальных выплат (премий), а также расчетный период (применительно к премии за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренной подпунктом 2 пункта 4.3 настоящего раздела) и премируемый период (применительно к премиальным выплатам по итогам работы, предусмотренным подпунктом 3 пункта 4.3 настоящего раздела).

Выплаты стимулирующего характера начисляются работникам учреждений 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.

## **V. Выплаты социального характера и порядок их применения.**

5.1. К иным выплатам, связанным с отраслевыми особенностями труда, относятся:

материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск"; дополнительная материальная помощь отдельным категориям работников учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования: поварам детского питания, подсобным рабочим, в размере должностного оклада по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года.

5.2. Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями труда, предусмотренные пунктом 5.1 настоящего раздела, начисляются на основании личного заявления работника учреждения.

5.3. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, юбилейные даты, тяжелая болезнь работника или близких родственников, смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) выплачивается работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения.

## **VI. Особенности оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера.**

6.1. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения:

- заместителю директора по УВР- 80 %
- заместителю директора по ВР- 80%
- заместителю директора по АХР- 85%
- заместителю директора по дошкольному образованию -80 %
- главному бухгалтеру- 90%

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей учреждений.

6.2. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим положением, на основании приказов руководителей учреждений и решения комиссии, создаваемой в учреждении, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. Выплаты социального характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом V настоящего положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

Приказов руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

6.4. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, 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 и главного бухгалтера учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат, установленный постановлением заместителя Главы городского округа "Город Архангельск" по социальным вопросам.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно на 01 января текущего года, утверждается руководителем учреждения и предусматривает все должности

работников данного учреждения, в том числе административно-управленческого персонала, педагогических работников (педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы), прочего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно до начала учебного года руководителем учреждения, включаются педагогические работники учреждения, которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.

7.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения

### **VIII Требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения**

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий из городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

7.2 Доля оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фондах оплаты труда работников учреждений составляет не более 40 процентов.

7.3. Доля, указанная в пункте 7.2 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждений.

7.4. 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 государственного учреждения (пункты 7.2 – 7.3 настоящего Положения).

7.5. В стимулирующем фонде административно-управленческого и прочего 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 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 положением об оплате труда работников 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.

7.6. 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 положением об оплате труда работников учреждения.

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 4.5 настоящего Примерного положения.

Внесенные изменения вступают в силу с 01 сентября 2024 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
городского округа «Город Архангельск» «  
Средняя школа №5 »

**Размеры  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
по профессиональным квалификационным группами размеры повышающих  
коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по  
должностям (профессиям) работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения городского округа  
«Город Архангельск» Средняя школа №5»**

№п/п	Квалификационный уровень, наименование должностей (профессий)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (руб.)	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
<b>I. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ</b>			
1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	<b>5422</b>	
1.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	5422	1,0
2	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	<b>8009</b>	
2.1	1 квалификационный уровень: Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	8009	1,0
2.2	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	8810	1,10
2.3	3 квалификационный уровень:	9691	1,21

	воспитатель; методист; педагог-психолог		
2.4	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед;	10 572	1,32
<b>II. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ</b>			
3	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	<b>5162</b>	
3.1.	1 квалификационный уровень: Делопроизводитель, секретарь	5162	1,0
4	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	<b>5991</b>	
4.1	1 квалификационный уровень: лаборант; секретарь руководителя; техник; техник - программист	5991	1,0
4.2	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри-должностная категория	6231	1,04
5	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	<b>6648</b>	
5.1	1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; инженер; инженер по охране труда; инженер – программист; экономист; юристконсульт.	6648	1,0
<b>IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ</b>			

6	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	<b>4729</b>	
6.1	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кастелянша; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий;	4729	1,0
6.2.	2 квалификационный уровень: Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший» (старший по смене): старший сторож	<b>4918</b>	1,04
7	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	<b>5435</b>	
7.1	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; столяр, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник	5435	1,0

**V ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ**

8	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	<b>6349</b>	
8.1.	Главный библиотекарь; библиотекарь	6349	1,0

**VI ДОЛЖНОСТИ (ПРОФЕССИИ), НЕ ВКЛЮЧЕННЫЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

16			
16.1	Специалист по закупкам, специалист по охране труда	6648	1,0
16.2	Ассистент (помощник)	5162	1,0
16.3	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10572	1,0

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
городского округа «Город Архангельск»  
« Средняя школа №5 »

**Перечень  
должностей работников муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения городского округа  
«Город Архангельск» « Средняя школа № 5» ,  
которым устанавливается повышающий коэффициент 1,2  
к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу  
в классах, группах, реализующих адаптированные основные общеобразовательные  
программы.**

Педагогические работники:

учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре, инструктор по труду (непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе), тьютор.

---

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
городского округа "Город Архангельск"  
«Средняя школа №5»

**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, 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. Нагрудные знаки, знаки и значки:

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.

"Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
и автономных учреждений городского  
округа "Город Архангельск", находящихся в  
ведении департамента образования  
Администрации городского округа "Город  
Архангельск"

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**случаев, при которых повышающий коэффициент к окладу  
в связи с установлением работнику квалификационной категории  
(надбавка за квалификационную категорию) устанавливается  
с учетом имеющейся квалификационной категории,  
установленной по должности педагогического работника**

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не установлена, педагогическим работникам учреждений устанавливается повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории в следующих случаях:

Должности, по которым установлены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не установлена, и условия, при которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории, установленной по должности, указанной в первой графе
1	2
1. Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, тьютор; преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности".
2. Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

1	2
3. Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу " Основы безопасности жизнедеятельности" сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания); педагог дополнительного образования
4. Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса " Основы безопасности жизнедеятельности"; педагог дополнительного образования
5. Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным основным образовательным программам, адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); тьютор
6. Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель; концертмейстер
7. Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования
8. Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
9. Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения городского округа  
«Город Архангельск»  
«Средняя школа №5»

**Перечень выплат стимулирующего характера  
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
городского округа «Город Архангельск»  
«Средняя школа №5»**

	Виды выплат стимулирующего характера	Критерии	Размер выплат
1.	за стаж непрерывной работы	Более 20 лет	20 % д.о.
		10- 20 лет	15 % д.о.
		5-10 лет	10 % д.о.
		2-5 лет	5 % д.о.
		0-2 года	-
2.	за интенсивность и высокие результаты работы (для основного персонала)	1. работа сверхурочной нагрузки в детском саду (1смена) 2. работа в разновозрастной группе 3. участие в утренниках детского сада, исполнение ролей на своей и других группах в нерабочее время, оформление музыкального зала, изготовление костюмов 4. организация и проведение кружковой работы в детском саду во внерабочее время за 1 занятия 5. выступление на МО, педсоветах.	2 балла  10 баллов  5 баллов  500 рублей  10 баллов

		6. выступление на конференциях ОРЦ, муниципального, регионального, всероссийского уровней и т.д., участие в профессиональных конкурсах	20 баллов
		7. проведение открытых мероприятий с обучающимися, победители и призеры профессиональных конкурсов, творческих очных конкурсов окружного, городского, регионального уровней.	30 баллов
		8. подготовка учащихся, воспитанников- участников творческих конкурсов (рисунки, поделки и т.д)	5 баллов
		9. Подготовка учащихся участников очных олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций, спартакиад.	10 баллов
		10. участие педагога в подготовке, в проведении, работа в жюри предметных олимпиад, конкурсах и других мероприятий	10 баллов
		11. осуществление наставничества	30 баллов
		12. Достижение учащимися высоких показателей (раз в четверть по представлению завуча по УВР) - учителям –дефектологам , логопедам, педагогу –психологу	10 баллов
		- по русскому языку, математике	
		80%- 100% качества	15баллов
		55 % -79% качества	10баллов
		45% - 54% качества	5 баллов

	<p>- по истории, обществознанию, литературе, географии, экономике, биологии, информатике, физике, химии, иностранному языку</p> <p>90%- 100% качества</p> <p>80%- 89% качества</p> <p>70%- 79% качества</p>	<p>15баллов</p> <p>10баллов</p> <p>5 баллов</p>
	<p>- по музыке, изобразительному искусству, ОБЖ, технологии, физической культуре, МХК, черчение, ОРКСЭ.</p> <p>95%- 100% качества</p> <p>90%-94% качества</p> <p>85%-89% качества</p>	<p>15баллов</p> <p>10баллов</p> <p>5 баллов</p>
	<p>- по начальной школе</p> <p>80% - 100% качества</p> <p>60%- 79% качества</p> <p>50%- 59% качества</p>	<p>15 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>5 баллов</p>
	<p>13. работа при перенаполняемости классов ( для классных руководителей)</p> <p>14. подготовка учащихся, воспитанников- победителей и призеров очных олимпиад, конкурсов, научно- практических конференций, спартакиад</p>	<p>5 баллов</p> <p>15 баллов</p>
	<p>15. руководство МО</p> <p>16. руководство и участие в комиссиях, консилиумах,</p>	<p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p>

		<p>общественных объединениях, творческих группах в нерабочее время</p> <p>17. наличие публикаций в печатных изданиях</p> <p>18. работа ассистентов на ВПР, ГИА</p> <p>19. педагогическим работникам детского сада по результатам мониторинга ( 1 раз в год)</p> <p>20. работа в период адаптации (при предоставлении адаптационного листа)</p> <p>21. Ведение педагогом проектной деятельности.</p> <p>22. Выходы педагогов на открытые мероприятия различного уровня в нерабочее время</p> <p>23. Эффективная работа с родителями( отсутствие долгов по родительской плате)</p> <p>24. Взаимодействие с социальными партнерами в части посещения с детьми музеев, театров, библиотек, выставок, выездных экскурсий</p>	<p>30 баллов</p> <p>15 баллов</p> <p>20 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>20 баллов</p> <p>10 баллов</p>
3.	премиальные выплаты по итогам работы (для прочего персонала)	1. качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, достижение плановых и нормативных показателей работы, отсутствие жалоб и замечаний от руководителя	В абсолютной величине по решению комиссии по стимулированию
4.	премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ (для всех)	<p>1. качественная работа педагогов в дошкольных группах (при отсутствии жалоб со стороны родителей и замечаний администрации)</p> <p>2. личный вклад в подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (по</p>	<p>10 000 руб.</p> <p>1000 руб.</p>

		<p>представлению администрации и руководителей МО)</p> <p>3. за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей работников</p> <p>4. достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации (положительная результативность по итогам ЕГЭ и ГИА не ниже городского уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- математика, русский</li> <li>- предметы по выбору</li> </ul> <p>5. премиальные выплаты по итогам работы для основного персонала</p>	<p>по соглашению сторон</p> <p>50 баллов</p> <p>20 баллов</p> <p>В абсолютной величине по решению комиссии по стимулированию</p>
5.	<p>премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, муниципального образования "Город Архангельск"</p>		1000 руб.

Решение об уменьшении или лишении стимулирующих доплат принимается комиссией по выплатам стимулирующего характера работникам МБОУ СШ № 5 на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей или отказ работника от выполнения определенной работы в пределах должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение трудовой дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника;
- снижение качества работы, за которые были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.