

Принято на собрании
трудового коллектива
МБОУ СШ № 77

Протокол № 1
от «30» апреля 2024 г.

Утверждаю
И.о. директора МБОУ СШ № 77



И.Л. Попов
«30» апреля 2024 г.

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения городского округа «Город
Архангельск» «Средняя школа № 77»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа № 77» разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и в соответствии с постановлением Администрации муниципального образования «Город Архангельск» от 05.05.2017 № 478 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск» (далее – Положение) (с изменениями и дополнениями)».

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа №77», (далее – Учреждение) 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 заместителей руководителя;

требования к структуре фондов оплаты труда работников Учреждения,

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 на выполнение муниципального задания, субсидий на иные цели 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 Учреждения или иного представительного органа и 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 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;
- 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 Учреждения.

1.6. Положение об оплате труда, 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 Учреждения.

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.»

1.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется с учетом условия о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений 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 приравненным к ним местностях, а также объема средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента 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 деления 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 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 Учреждения.

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.

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

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам определяются с соблюдением дифференциации по профессиональным

квалификационным группам по должностям (профессиям) работников учреждения, приведенных в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. 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, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда учреждений.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений 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 руководителей учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих учреждений 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 руководителей учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений 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 учреждений 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 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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 № 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 Учреждение 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» – «б» 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 «в» и «г» 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.

2.5. 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 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;

специалистам логопедических пунктов в размере 1,2;

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на основании присвоенной работнику квалификационной категории, в соответствии с

нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в Учреждении, ставке заработной платы за уровень квалификации составляют:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 1,3;

работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 1,2

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 учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в учреждении.

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.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца.

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.

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 № 2 к настоящему Положению.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания составляет 0,25.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие нагрудного знака, значка составляет 0,15.

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.

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:

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;

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, 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

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.

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.

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. Положениями об оплате труда работников учреждений устанавливаются конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимального размера выплаты, определенного настоящим Положением.

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.

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 местностях 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 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.

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 в соответствии с настоящим Положением.

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.

Минимальный 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.

В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и

нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячной ставки, оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

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

- за выполнение функций классного руководителя (руководителя группой);
- учителям за проверку тетрадей (письменных работ) по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами учреждения осуществляется проверка письменных работ в 5-11 классах;
- за заведование учебными кабинетами;
- за заведование учебными мастерскими;
- за заведование кабинетами повышенной опасности.

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

Размер компенсационных выплат составляет:

- за выполнение функций классного руководителя (руководителя группой), составляет 35 % процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- учителям за проверку тетрадей (письменных работ), в 1-4 классах – 20%;
- за проверку тетрадей (письменных работ) по русскому языку, литературе, математике, вероятности в 5-11 классах – 20 %;
- за проверку тетрадей (письменных работ) по иностранному языку – 10 %;
- за проверку тетрадей (письменных работ) в 5-11 классах по истории, обществознанию, химии, физике, биологии, географии, информатики, астрономии, ОДНКНР, ИЗО, ОБЗР – 5%;
- за заведование учебными кабинетами – 5%;
- за заведование учебными мастерскими – 20%;
- за заведование кабинетами физики, химии, информатики – 10%

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

Выплаты компенсационного характера начисляются работникам Учреждения на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с действующим Положением об оплате труда 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 положением об оплате труда, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных

категорий работников Учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.3. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 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, муниципального образования «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, выслугу лет, и их конкретные размеры определяются Положением об оплате труда.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется при наличии фонда оплаты труда.

Надбавка за стаж работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Учреждения только по основной должности, педагогическим работникам – педагогический стаж, остальным работникам общий трудовой стаж:

- стаж работы до 5 лет – 3%;
- стаж работы от 5-10 лет – 5%;
- стаж работы 10-15 лет – 7 %;
- стаж работы от 15 лет и выше – 10%;
- стаж работы от 30 лет и выше – 15%.

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

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, квартал, год.

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 процентах за расчетный период (указаны в

приложении № 3 к настоящему Положению).

Количество процентов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения определяются настоящим Положением об оплате труда.

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

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 Учреждения об их начислении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в процентах независимо от отработанного времени отработанному времени в расчетном периоде.

4.6. Премияльные 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, квартал, год.

Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых и нормативных показателей работы.

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

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен: за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией; за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

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 неначисления 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.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 20 процентов суммы премиальной выплаты.

Положением об оплате труда определяются конкретные предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. 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.

Премиальная выплата по итогам 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

Решение руководителя учреждения о снижении размеров премиальной выплаты по итогам работы или лишении работников указанной выплаты оформляется в виде приказов с указанием конкретных причин.

Положениями об оплате труда устанавливаются премируемый период, порядок и основания начисления премиальных выплат по итогам работы, а также основания снижения их размера и лишения работников указанных выплат;

4.7. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам Учреждения единовременно или ежемесячно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная 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 и составляет:

Выплаты стимулирующего характера за работу, не входящую в должностные обязанности работников учреждения: для эффективной реализации учебно-воспитательного процесса, обеспечения безопасной образовательной среды.

- 10 % к окладу за ведение воинского учёта;
- 15 % к окладу за работу с архивом учреждения;
- 20% к ставке заработной платы за наставничество (с одним молодым специалистом);
- 10% за обеспечение работы в системе СФЕРУМ;

- 20% за ведение протоколов педсоветов, собраний, советов по профилактике, совещаний, ППК;
- 30 % к ставке заработной платы за организацию и проведение работы в школьном музее;
- 30 % к ставке заработной платы за организацию и ежедневное ведение работы в программном комплексе «Дети»;
- 10 % к ставке заработной платы за организацию работы по информационной безопасности, осуществлению контроля по информационной безопасности;
- 15% к ставке заработной платы за руководство окружным методическим объединением;
- 5% к ставке заработной платы за руководство школьным методическим объединением;
- 20 % к ставке заработной платы за организацию и техническое обеспечение школьных мероприятий;
- 50 % к ставке заработной платы за работу диспетчера по расписанию;
- 10% за руководство школьным спортивным клубом, научным объединением, школой молодого педагога (на период ее работы);
- 20% за организацию работы ЮИД
- 40% за организацию методической работы
- 2% за проведение дополнительных уроков (1 час) и руководство индивидуальным проектом (1 час)

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ руководитель Учреждения вправе устанавливать самостоятельно.

4.8. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам Учреждения единовременно 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 премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная 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 премияльная выплата, относятся награды Архангельской городской Думы, награды Администрации муниципального образования «Город Архангельск», награды департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск».

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы.

4.9. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работникам Учреждения трудовыми договорами в соответствии с действующими в Учреждении положением об оплате труда. В трудовые договоры работников Учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику Учреждения выплат стимулирующего характера;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемой работнику Учреждения надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

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 Учреждения на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с действующими в Учреждении положением об оплате труда и трудовыми договорами работников Учреждения и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

V. Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда

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 городского округа «Город Архангельск».

5.2. 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, 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.

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

VI. Особенности оплаты труда заместителей руководителя

6.1. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В случае изменения размера должностного оклада на очередной календарный год руководителю учреждения не позднее 1 ноября текущего года выдается уведомление об изменении размера должностного оклада.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя Учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением об оплате труда.

Должностные оклады заместителей руководителей Учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год, исходя из изменившихся размера должностного оклада руководителя Учреждения.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей руководителя учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с настоящим Положением об оплате труда и трудовыми договорами работников на основании:

приказов руководителя Учреждения – в отношении заместителей руководителей Учреждения.

6.4. Для заместителей руководителя и главного бухгалтера в Учреждении предусмотрен перечень видов надбавок стимулирующего характера (приложение № 4 к настоящему Положению).

6.12. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям руководителя, учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением об оплате труда, на основании приказа руководителя Учреждения.

6.13. Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями труда, устанавливаются руководителю, заместителям руководителя Учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями труда, начисляются на основании:

распоряжений Администрации городского округа «Город Архангельск» – в отношении руководителя учреждения;

приказов руководителя Учреждения – в отношении заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений.

6.14. 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 Администрации городского округа «Город Архангельск».

Руководители учреждений несут ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

VII. Требования к структуре фондов 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 Учреждения составляет не более 40 процентов.

7.3. Доля, указанная в пункте 7.2 настоящего Примерного 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 Примерным 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.

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.

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 Примерным 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 Положения.

7.7. Учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников учреждений, установленных настоящим Положением.».

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. 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.

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

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения городского округа «Город
Архангельск» «Средняя школа № 77»

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)	Минимальный размер оклада	Размер повышающего коэффициента	Новый оклад
I. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ				
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8009		
	1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель; старший вожатый;	8009	1,0	8009
	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	8009	1,10	8810
	3 квалификационный уровень: воспитатель; методист; педагог-психолог;	8009	1,21	9 691
	4 квалификационный уровень: учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед, тьютор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь;	8009	1,32	10572
II. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ				
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	5162,00		
	1 квалификационный уровень: секретарь,	5162,00	1,0	5162,00
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	5991,00		

	1 квалификационный уровень: лаборант; техник;	5991,00	1,0	5991,00
	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством;	5991,00	1,04	6231
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	6648		
	1 квалификационный уровень: документовед, экономист.	6648	1,0	6648
	4 квалификационный уровень: документовед должности служащих первого квалификационного уровня, по которому может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6648	1,43	9507
III. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ				
5.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	4729		
	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: дворник.	4729	1,0	4729
6.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	5435		5435
	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; слесарь – сантехник, столяр, электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования;	5435	1,0	5435
IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ				
7.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	6201		

	Библиотекарь	6349	1,0	6349
V. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ				
8.	Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы			
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;	10572	1,0	10572
	Специалист по охране труда	6648	1,0	6648

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 № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
~~бюджетного~~ общеобразовательного
учреждения городского округа «Город
Архангельск» «Средняя школа № 77»

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Критерии	Сроки предоставле ния информации	Порядок расчёта	Примечание	Процент
1. Реализация образовательного процесса					
1.1	Успешность обучения в классах, реализующих основные общеобразовательные программы	За год и полугодие (январь, сентябрь)		- для учителей 1-х классов при отсутствии обучающихся со сменой образовательного маршрута отчётную дату; - для учителей 2-11 кл. среднее значение по всем преподаваемым предметам; - при отсутствии задолженности у обучающихся по промежуточной аттестации на отчётную дату	100% - 10%
1.2	Качество обучения	За год и полугодие (январь, сентябрь)		- для классов с ОВЗ берётся среднее значение по школе; - для учителей 2-11 кл. среднее значение по всем преподаваемым предметам	Повышение качества от 1-5 – 2%
1.3	Независимая оценка образовательных достижений, обучающихся (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР)	Сентябрь		- при наличии протоколов результатов участников на отчётную дату (за каждый учебный предмет); - среднее значение по всем преподаваемым предметам	Более 50% - 10% за 1 класс

1.4	Количество обучающихся победителей и призёров Всероссийской олимпиады школьников, в том числе в конкурсах проектных и исследовательских работ	Единовремено		- при наличии протоколов результатов участников регионального, муниципального этапов на отчётную дату	За одного призера, победителя - окружной (призёр 3%, победитель 5%); - муниципальный (призёр 5%, победитель 10%); - региональный (призёр 10%; победитель 15%); - федеральный (призёр 15%, победитель 20%)
1.5	Количество обучающихся победителей и призёров некоммерческих конкурсов, спортивных соревнований	Единовремено		- при наличии положений о проведении данных мероприятий от организаторов	За одного призера, победителя - окружной (призёр 2%, победитель 5%); - муниципальный (призёр 5%, победитель 7%); - региональный (призёр 7%; победитель 10%);
1.6	Внедрение в образовательный процесс заданий из банка РЭШ	Единовремено		- при наличии протокола	5% за один класс
1.7	Сложность и напряженность работы классного руководителя в 1-ых, 9-ых, 11-ых классах	За полугодие (январь-сентябрь)		1, 9, 11 классы	10 %
1.8	Проведение и проверка итогового собеседования, итогового сочинения	Единовремено		9 классы, 11 классы	30 %

1.9	За увеличение объема работ (работа в 2 смены при замене учителя)	1 неделя			5 %
2. Инновационная и методическая деятельность					
2.1	Участие очное в мероприятиях с целью распространения педагогического опыта	Единовремено		- при наличии положений и др. документов о проведении данных мероприятий от организаторов; - при наличии справок, сертификатов, благодарностей на отчетную дату	Окружной – 5%; Муниципальный – 10%; Региональный – 15%.
2.2	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности по профилю деятельности	- Начало реализации и проекта (защита) - По факту реализации и проекта		- при наличии распоряжения, приказа соответствующих уровней; - при наличии проекта, программы, плана на текущий учебный год, утвержденного зам. Директора по УВР, ВР, рассмотренного на заседании ШМО, МС школы; - при наличии отчета за проделанную работу в соответствии с проектом, программой, планом за отчетный период	Окружной – 5%; Муниципальный – 10%; Региональный – 15%.
2.3	Транслирование опыта работы по профилю деятельности в формате публикаций	Единовремено		- при наличии предоставленной информации; - при наличии справок, сертификатов, благодарностей на отчетную дату; - не более 1 публикации за отчетный период	Печатное издание – 10%
2.4	Победители и призёры очных и заочных некоммерческих профессиональных конкурсов	Единовремено		при наличии распоряжения, приказа соответствующих уровней на отчетную дату	За одного призера, победителя – муниципальный

					ый (призер 5%, победитель 10%); - региональный (призер 10%; победитель 20%); - федеральный уровень (призер 15%; победитель 30%);
2.5	Участники очных и заочных некоммерческих профессиональных конкурсов	Единовремено	-	при наличии распоряжения, приказа соответствующих уровней на отчетную дату	- федеральный уровень - 15 % - региональный уровень - 10 %; муниципальный уровень - 5%; школьный уровень - 3%.
2.6	Организация и проведение мероприятий муниципального и регионального уровней	Единовремено	-	при наличии распоряжения, планов, приказа соответствующих уровней на отчетную дату	- федеральный уровень - 8 % региональный уровень - 5 %; муниципальный уровень - 3 %
2.7	Участие в составе экспертной группы по аттестации педагогических работников (для экспертов из регионального банка)	Единовремено	-	- при наличии приказа, информационного письма, обращения на отчетную дату; - при наличии плана работы экспертной группы на отчетную дату	1 участие - 5%
3.	Исполнительская дисциплина				

3.1	Выполнение поручений администрации школы, руководителя ШМО, выходящих за круг служебных обязанностей по профилю деятельности	Единовремено	составлени е олимпиад ных работ, КОНТРОЛЬН ых (срезовых) работ; привлечени е в качестве эксперта при аттестации педагогичес кого работника на соответстви е занимаемой должности; привлечени е в качестве эксперта при проверке ВПР; участие в качестве члена жюри конкурсов , соревнова ний, предметн ых олимпиад; участие в качестве членов комиссии по распредел ению и назначени ю выплат стимулиру ющего характера педагогич еским работника м ОО	при наличии распоряжений, приказов, справок, обращений;	2%
3.2	Руководство практикой студентов (в случае, если нет оплаты по договору)	Единовремено		- при наличии приказа, плана работы	5%

3.3	Осуществление контроля за горячим питанием детей в начальной школе	месяц			5 %
-----	--	-------	--	--	-----

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения городского округа «Город
Архангельск» «Средняя школа № 77»

Перечень видов надбавок стимулирующего характера для заместителей директора

Виды надбавок	Размер (%)
п. 1. За качественное ведение документации	15
п.2. За участие в разработке документации	20
п.3. За ведение электронной документации по ведению конкурсов, аукционов, торгов	30
п.4. За результативность работы учреждения	10
п.5. За сложность и напряженность	50
п.6. За увеличение объема работ	40
п.7. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	50

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 585249322191308794809203999415189642533074891264

Владелец Попов Иван Леонидович

Действителен с 02.07.2024 по 02.07.2025