


СОГЛАСОВАНО  
Совет ГБПОУ АО «МПЭТ»  
Протокол № 1  
от « 19 » января 20 17 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ АО «МПЭТ»



  
« 20 » января 20 17 г. В.А. Герус

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ «МИРНИЙ  
ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

г. Мирный  
2017 год

## I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 5 областного закона от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», постановлением администрации Архангельской области от 5 июня 2009 года № 149-па/24 «О переходе на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области», Отраслевым примерным положением об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, утвержденным постановлением Правительства Архангельской области от 3 июля 2012 года № 295-пп.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Мирнинский промышленно-экономический техникум» (далее - учреждение), в том числе:

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

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;

требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим Положением, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения Совета техникума в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

4) Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области, утвержденного постановлением администрации Архангельской области от 5 июня 2009 года № 149-па/24, Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, утвержденного постановлением Правительства Архангельской области от 3 июля 2012 года № 295-пп (далее – Отраслевое примерное положение);

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

б) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему

оплаты труда работников учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, - за счет средств, выделенных учреждению из областного бюджета.

7. Заработная плата работников учреждения максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

9. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением должностей, приведенных в пункте 1 приложения № 7 к настоящему Положению), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения;

к вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением должностей, приведенных в пункте 2 приложения № 7 к настоящему Положению);

к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

10. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, разрабатывается на основе пункта 9 настоящего Положения, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения Отраслевого примерного положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

## **II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения**

11. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов (в том числе работников органов управления образованием,

методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются учреждением самостоятельно.

Размеры ставок заработной платы преподавателей учреждения, работающих на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

12. Настоящим положением определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных бюджетных и автономных учреждений, определенных Отраслевым примерным положением, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовом договоре работника учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

14. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждения предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения).

15. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, если иное не предусмотрено абзацами третьим – пятым настоящего пункта.

Персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения), предусмотренные подпунктами 1-6 пункта 18 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) по основаниям, предусмотренным подпунктами 7 – 11 пункта 18 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 7 – 11 пункта 18 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

16. Основаниями установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

присвоение работнику квалификационных категорий в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;

наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности;

наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.

Присвоение квалификационных категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

17. Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена квалификационная категория:

педагогическим работникам - по любой должности, включенной в раздел 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 08 августа 2013 года № 678;

медицинским и фармацевтическим работникам - по любой должности, предусмотренной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года № 541н;

работникам, осуществляющим деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, - по должности «специалист»;

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 присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, в случаях, предусмотренных приложением 8 к настоящему Положению.

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением педагогическим, медицинским и фармацевтическим работникам, врачам и провизорам, работникам, осуществляющим деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	35
Первая квалификационная категория	24

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

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	30
Первая квалификационная категория	20
Вторая квалификационная категория	10

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

18. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по учреждению (структурному подразделению учреждения) являются:

1) работа в учреждении, классе (группе) учреждения, реализующем программы основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов;

2) работа в учреждении, реализующем программы основного общего и среднего общего образования и дополнительные общеразвивающие программы, имеющие целью подготовку несовершеннолетних обучающихся к военной или государственной службе;

3) работа в учреждении, в классе (группе) учреждения, реализующем адаптированные основные общеобразовательные программы;

4) работа в учреждении для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальное учебно-воспитательное учреждение открытого и закрытого типа);

5) работа в учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

6) работа в учреждении, осуществляющем психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь, в психолого-медико-педагогической комиссии, логопедическом пункте;

7) работа в классе (группе) учреждения, в который зачислены дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей;

8) работа по основным общеобразовательным и 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;

9) выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций классного руководителя (руководителя учебной группы);

10) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательной программой учреждения осуществляется проверка письменных работ, работа по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната;

11) заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), учебной мастерской, учебно-консультационным пунктом, передвижным автоклубом (мобильным

учебно-информационным комплексом), руководство предметно-цикловыми комиссиями.

19. Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 1 – 6 пункта 18 настоящего Положения, составляет 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 7 и 8 пункта 18 настоящего Положения, составляет 0,5 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в подпунктах 7 и 8 пункта 18 настоящего Положения.

Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 9 пункта 18 настоящего Положения, составляет 0,25 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 10 пункта 18 настоящего Положения, составляет до 0,15 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 11 пункта 18 настоящего Положения, составляет до 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению учреждения) определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 18 настоящего Положения (за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 6 пункта 18 настоящего Положения).

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) по основанию, предусмотренному подпунктом 6 пункта 18 настоящего Положения, и по иным основаниям, предусмотренным пунктом 18 настоящего Положения, то применяется либо повышающий коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом 6 пункта 18 настоящего Положения, либо повышающие коэффициенты по иным основаниям, предусмотренным пунктом 18 настоящего Положения - по выбору работника.

20. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника учреждения включаются виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам государственных бюджетных и автономных учреждений, которым они установлены, ежемесячно.

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

21. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

23. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в учреждении составляют 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

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, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

24. Выплаты 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 районных коэффициентов 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 и иными актами,



содержащими нормы трудового права.

25. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в размерах, определенных в соответствии со статьями 152 - 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) – 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы (за каждый час работы в ночное время)

26. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым – девятым подпункта 3 пункта 22 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника учреждения включаются конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 23 настоящего Положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами работников.

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

27. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

28. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 6) надбавка за ученую степень;
- 7) надбавка за ученое звание;
- 8) надбавка за почетное звание;
- 9) надбавка за спортивное звание;

10) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);

11) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам);

12) премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

29. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (за

исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения).

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

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

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

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

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

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 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

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.

В приказах руководителя учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

30. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - календарный месяц.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 30 настоящего Положения.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников,

приведенных в приложении № 6 к настоящему Положению.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Конкретные показатели и критерии эффективности деятельности работников приведены в приложении № 6 к настоящему Положению и устанавливаются в соответствии распоряжениями министерства образования и науки Архангельской области (далее – министерство).

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется 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 о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников учреждения направляется на выплату дополнительных премий 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.

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

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

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ

определяется руководителем учреждения.

32. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	5
От 3 до 7 лет	10
От 7 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 до 20 лет	30
Более 20 лет	40

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

33. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за ученую степень составляют:

10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук;

20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученую степень доктора наук.

34. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученое звание устанавливается в процентах к окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за ученое звание составляют:

10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученое звание доцента;

20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученое звание профессора.

35. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении № 4 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за почетное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

36. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

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, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в учреждении.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за спортивное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за спортивное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

37. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

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 исполнительных органов государственной власти Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размер премияльной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

38. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается, если

одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, 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.

Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием - 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

39. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается:

работникам, относящимся к основному персоналу учреждения, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых учреждением;

работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых учреждением.

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливаются работникам с целью их поощрения:

за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта;

за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг - работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, расчетным периодом является календарный месяц.

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени:

в расчетном периоде - для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта;

в премируемом периоде - для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, приведены в приложении № 6 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются в баллах за расчетный период.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, размеры премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников учреждения, направляемой на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта.

Количество баллов, полученных работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется комиссией, создаваемой в учреждении. Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

Для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются в соответствии с утвержденными расчетами стоимости оказываемых платных услуг.

Размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются приказами руководителя учреждения об их начислении за оказание платных образовательных и иных услуг. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются в абсолютных размерах.

Премии за оказание платных образовательных услуг и иных услуг начисляются в следующие сроки (премируемые периоды):

работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, - ежемесячно (ежемесячные премии за оказание платных образовательных и иных услуг);

работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, - в сроки, предусмотренные настоящим Положением.

При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг к работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников учреждения может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в сроки, определенные настоящим Положением. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

40. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2 и 12 пункта 28 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 2 и 12 пункта 28 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4 - 9 и 11 пункта 28 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с настоящим Положением, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители от преподавателей.

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

41. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фонда оплаты труда учреждения.

42. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам государственных бюджетных и автономных учреждений на территории Архангельской области;

2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

43. Материальная помощь работникам учреждения, указанная в подпункте 1 пункта 42, выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты работникам учреждения, указанные в подпункте 1 пункта 42, устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

44. Материальная помощь, указанная в подпункте 2 пункта 42, может быть оказана работнику учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь, указанная в подпункте 2 пункта 42, может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

Материальная помощь, указанная в подпункте 2 пункта 42, начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи, указанной в подпункте 2 пункта 42, и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

#### **VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения**

45. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 15 настоящего Положения.

К основному персоналу учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются распоряжениями министерства.

Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения определяется министерством.

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников,



которые относятся к основному персоналу учреждения.

46. Должностные оклады заместителя руководителя по учебно-производственной работе, заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностные оклады иных заместителей руководителя устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившегося размера должностного оклада руководителя учреждения.

47. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

распоряжений министерства, - в отношении руководителя учреждения;

приказов руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

48. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю и заместителям руководителя учреждения, относятся:

1) премия за качественное руководство государственным бюджетным или автономным учреждением;

2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание.

49. Премия за качественное руководство государственным бюджетным или автономным учреждением (далее – премия за качественное руководство учреждением) устанавливается руководителю, заместителям руководителя учреждения с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

достижение показателей качества и объема государственных услуг, показателей объема государственных работ, установленных в государственном задании учреждения;

достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по

сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области);

своевременную и правильную оплату труда работников учреждения;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного имущества Архангельской области, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на учреждение;

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, установленных министерством;

направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения;

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области.

Весовое значение показателей качества и объема государственных услуг, показателей объема государственных работ, установленных в государственном задании учреждения, при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство учреждением в отношении руководителя учреждения устанавливается Отраслевым примерным положением и составляет 40 процентов, в отношении заместителей руководителя учреждения устанавливается настоящим Положением и составляет 40 процентов.

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, предусмотренные абзацами четвертым - шестнадцатым настоящего пункта, в отношении руководителя учреждения определяются распоряжениями министерства, в отношении заместителей руководителя учреждения – настоящим Положением и приведены в приложении № 6 к настоящему Положению

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяется в отношении руководителя учреждения распоряжением министерства, в отношении заместителей руководителя учреждения – настоящим Положением и приведено в приложении № 6 к настоящему Положению.

Премия за качественное руководство учреждением снижается:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за

исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями для неначисления премии;

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

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

Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, по итогам финансового года (в отношении руководителя учреждения);

при применении к работнику дисциплинарного взыскания 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 качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного пунктом 65 настоящего Положения.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются:

распоряжениями министерства - в отношении руководителя учреждения;

приказами руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя учреждения.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютных размерах пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство учреждением).

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

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя учреждения - министерством;

в отношении заместителя руководителя учреждения - руководителем учреждения.

51. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителю и заместителям руководителя учреждения в соответствии с пунктами 32, 34 и 37 настоящего Положения.

52. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру учреждения, относятся:

1) премия за качественное руководство учреждением;

2) премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премияльная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание.

53. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главному бухгалтеру учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 49

настоящего Положения (включая абзац двадцать шестой пункта 49 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета учреждения;  
своевременное и правильное составление финансово-плановых документов учреждения;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам учреждения;

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам учреждения;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;

своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется приложением №... к настоящему Положению.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителя учреждения.

54. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера учреждения руководителем учреждения.

55. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру учреждения в соответствии с пунктами 32, 34 и 37 настоящего Положения.

56. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения включаются:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 48 и подпунктом 1 пункта 52 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений министерства, - в отношении руководителя учреждения;

приказов руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

64. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом V настоящего

Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений министерства, - в отношении руководителя учреждения;

приказов руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

57. Средняя заработная плата руководителя учреждения не может превышать среднюю заработную плату остальных работников учреждения более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы остальных работников учреждения (далее - предельный уровень соотношения средних заработных плат) устанавливается в кратности от 1,8 до 5,0 исходя из критериев деятельности государственных бюджетных и автономных учреждений для определения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы остальных работников, руководимых ими учреждений, предусмотренных в приложении № 9 к Отраслевому примерному положению.

Порядок определения кратности предельного уровня соотношения средних заработных плат определяется распоряжением министерства.

Предельный уровень соотношения средних заработных плат устанавливается распоряжениями министерства.

Для целей настоящего пункта средняя заработная плата остальных работников учреждения определяется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

## **VII. Требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения**

58. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых учреждению из областного бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

59. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения составляет 40 процентов.

60. Предельная доля, указанная в пункте 59 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

61. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, установленных настоящим Положением.

**РАЗМЕРЫ**  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	1960
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень: дежурный по режиму; младший воспитатель	3050
2 квалификационный уровень: старший дежурный по режиму	3350
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	3050
2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	3350
3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	5136
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютор	6069,60
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	

<p>2 квалификационный уровень:  заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования &lt;*&gt;; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования</p>	5689,4
<p>3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих</p>	
<p>3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</p>	
<p>1 квалификационный уровень:  агент; агент по закупкам; агент по снабжению; архивариус; дежурный по общежитию; делопроизводитель; кассир; комендант; машинистка; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов</p>	3060
<p>2 квалификационный уровень:  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»</p>	3671,4
<p>3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</p>	
<p>1 квалификационный уровень:  диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; техник-лаборант; техник-программист; художник</p>	3522
<p>2 квалификационный уровень:  заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»</p>	2360
<p>3 квалификационный уровень:  заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-</p>	2440

повар); начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень: механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2530
3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-лаборант; инженер-программист (программист); менеджер; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; экономист; юрисконсульт; инженер по подготовке кадров	3585
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4304,4
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4735
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5208
5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	6500
4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
4.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
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; возчик; водитель аэросаней; водитель мототранспортных средств; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; рабочий по обслуживанию в	2935



бане; рабочий по уходу за животными; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	
2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	3228
4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
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; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	2070
2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2280
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3350
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	4380
6.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
главный библиотекарь; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки	3924,6

-----  
 <\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.

<\*\*\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.

<\*\*\*\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 - 5 квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования.

## Приложение № 2

### ПЕРЕЧЕНЬ

периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы,  
 для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей-интернов и провизоров-интернов, врачей-стажеров и провизоров-стажеров, в организациях сферы образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения независимо от ведомственной подчиненности, в учреждениях Госсанэпиднадзора, а также в организациях, осуществляющих образовательную и иную деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.

2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования, культуры, здравоохранения и социальной защиты населения.

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения, гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, органах государственной власти, уполномоченных в области государственного надзора и контроля в сфере образования, здравоохранения, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органах, обществах Красного Креста, органах профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания и на должностях доверенных врачей.

4. Время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, общества Красного Креста и его организаций.

5. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству во врачебных и в фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций (учреждений и предприятий) независимо от форм собственности.

6. Время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях образования, здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС

России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России.

7. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья.

8. Время работы в учреждениях в сферах образования, здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы в качестве студентов образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

9. Время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

10. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации и выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

11. Время службы (работы) в организациях, подведомственных МЧС России, а также службы (работы) в Государственной противопожарной службе и аварийно-спасательных службах.

12. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в государственном бюджетном или автономном учреждении Архангельской области в сфере образования или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям организаций дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

13. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в государственных бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения):

1) время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной,

исполнительной власти и профсоюзных органах;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

3) время работы в учреждениях в сферах образования, здравоохранения, социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

4) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Приложение № 3

## ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет  
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.

2. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в непрерывный стаж.

3. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.

4. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

6. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о педагогическом стаже не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.

7. В случае если в представленном документе о периодах работы (службы, деятельности) указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.

8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в

трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже непрерывной работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.

9. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:

а) при поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы;

б) при поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях;

в) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу;

г) при поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода;

д) при поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда;

е) при поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора;

ж) при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу;

з) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

и) при поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания;

к) при поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

10. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

а) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе;

б) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 10 настоящего Приложения. Это правило распространяется

также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

12. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

а) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

б) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

в) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества;

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

а) при увольнении в связи с переходом на выборные должности, либо направлением специалистов и других работников на руководящую или иную работу;

б) при поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования;

в) при призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев;

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования.

14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом «а» пункта 10 настоящего приложения.

15. В непрерывный стаж работы, засчитываемый для установления надбавки за непрерывный стаж, засчитывается:

а) все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев;

б) непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел;

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, указанных в

пункте 1 приложения № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования;

г) время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

16. Стаж женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет (в том числе находящихся на их попечении), суммируется, независимо от причины увольнения, а также длительности перерывов в работе.

При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению лечебного учреждения) стаж, дающий право на получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка.

Отцы, воспитывающие детей без матери, опекуны (попечители) и другие лица, осуществляющие уход за детьми указанного возраста, также имеют право на сохранение стажа.

#### Приложение № 4

### 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 № 5

## ПЕРЕЧЕНЬ

показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников

1. Для государственных бюджетных и автономных учреждений Архангельской области - общеобразовательных организаций:
  - 1) участие в системе методической работы учреждения (методические объединения, семинары, повышение квалификации), результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах;
  - 2) разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения);
  - 3) организация (участие в организации) системных исследований качества подготовки обучающихся, участие в международных и национальных исследованиях качества образования;
  - 4) реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся;
  - 5) участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях;
  - 6) участие в коллективных педагогических проектах;
  - 7) участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ.
2. Для государственных бюджетных и автономных учреждений Архангельской области - профессиональных образовательных организаций:



1) участие в системе методической работы учреждения (методические объединения, семинары, повышение квалификации), результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах;

2) разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения);

3) организация (участие в организации) исследований качества образования, воспитательной работы в сфере среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, профессионального обучения;

4) реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся;

5) результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.);

6) результаты образовательной деятельности (результаты текущего контроля успеваемости обучающихся, результаты промежуточной аттестации обучающихся, результаты итоговой аттестации выпускников, результаты работы по предупреждению отчисления обучающихся до завершения ими освоения образовательной программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения (сохранность контингента обучающихся);

7) участие в воспитательной работе с обучающимися, результативность воспитательной работы;

8) участие в работе по содействию трудоустройству выпускников профессиональной образовательной организации, ее результативность.

Приложение № 6

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ**  
**оценки эффективности деятельности работников**  
**для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ,**  
**интенсивность и высокие результаты работы**

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя	Фактический коэффициент показателя
1	2	3
<b>Должность: заместитель директора</b>		
<b>Критерии оценки I: Доступность качественного образования и воспитания</b>		
1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, воспитанников, студентов, по курируемым заместителем предметам, направлениям: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0	
2. Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов выпускных экзаменов, в том числе ЕГЭ:		

- на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0		
3. Общее количество проведенных внеурочных мероприятий: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0		
4. Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, студентов в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,5 2,0		
6. Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0		
7. Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (воспитанников), студентов (степень социальной активности, ответственности и т. д.)	2,0		
8. План <u>воспитательной работы</u> выполнен: - не менее чем на 70% - на 100%	1,5 2,0		
9. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0		
10. Отсутствие травм, полученных во время воспитательно-образовательного процесса	1,0		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию I</b>	<b>16,0</b>		
<b><i>Критерии оценки II: Инновационная и методическая деятельность</i></b>			
1. Разработка педагогическими работниками <u>учебно-методических пособий</u> (рекомендации) под руководством курирующего заместителя	2,0		
2. Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0		
3. Количество открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем педагогами в сравнении с предыдущим учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,5 2,0		
4. Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т. д.) для внутреннего пользования	2,0		
5. Наличие авторских публикаций	2,0		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию II</b>	<b>10,5</b>		
<b><i>Критерии оценки III: Открытость образовательного учреждения</i></b>			
1. Количество общественных <u>органов управления</u> , работу которых курирует заместитель: - один - два - три	1,0 2,0 3,0		

2. Наличие положения об ученическом самоуправлении	1,0		
3. Доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0		
4. Привлечение к участию в работе с воспитанниками, обучающимися представителей общественных организаций, шефов	1,5		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию III</b>	<b>7,5</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>34,0</b>		
<b>Должность: заведующий хозяйственным отделом</b>			
<b>Критерии оценки I: Санитарно-гигиенические условия учреждения</b>			
1. Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: - отсутствие замечаний со стороны проверяющих - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	2,0 2,0		
2. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	2,0		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию I</b>	<b>6,0</b>		
<b>Критерии оценки II: Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении</b>			
1. Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	1,5		
2. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение <u>техники безопасности</u> пожарной и электробезопасности	2,0		
3. Контроль за работой автотранспорта: - своевременное проведение инструктажа с водителями - проведение сверок с ГИБДД - выполнение обязанностей диспетчера	1,0 1,0 1,0		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию II</b>	<b>6,5</b>		
<b>Критерии оценки III: Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря</b>			
1. Своевременность заключения <u>хозяйственных договоров</u> по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, <u>водоснабжение</u> и др.)	2,0		
2. Своевременность составления <u>проектно-сметной документации</u> на проведение работ по текущему и <u>капитальному ремонту</u> , высокое качество подготовки и организации <u>ремонтных работ</u>	2,0		
3. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей	2,0		
4. Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	2,0		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию III</b>	<b>8,0</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>20,5</b>		
<b>Должность: главный бухгалтер</b>			
<b>Критерии оценки I: Соответствие бухгалтерского учета и</b>			

<b>отчетности требованиям законодательства РФ</b>		
1. Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета образовательного учреждения на очередной год	2,0	
2. 100% - ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и <u>внебюджетным средствам</u>	3,0	
3. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	2,0	
4. Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности	1,5	
5. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	1,5	
6. Соблюдение сроков <u>выверки</u> расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей	2,0	
7. Количество замечаний со стороны проверяющих в сравнении с прошлым годом: - снижение количества замечаний - отсутствие замечаний	1,5 2,0	
8. Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	2,0	
9. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам <u>оплаты труда</u>	2,0	
10. Своевременное составление и предоставление - бухгалтерской - налоговой - статистической отчетности	2,0 2,0 2,0	
11. Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)	1,5	
12. Использование в работе информационно-правовых, справочных <u>электронных систем</u>	2,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>27,5</b>	
<b>Должность: преподаватель, преподаватель-организатор ОБЖ</b>		
<b>Критерии оценки I: Доступность качественного образования и воспитания</b>		
1. Количество учащихся, студентов, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия по всем классам, группам, в которых учитель, преподаватель ведет учебные занятия не менее двух лет в сравнении с предыдущим полугодием: - ниже - академическая задолженность отсутствует	1,5 2,0	
2. Наличие учащихся, студентов, с которыми учитель, преподаватель занимается дополнительно по подготовке к конкурсам, олимпиадам, и др. от общего количества учащихся в классе	2,5	
3. Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т. д.: -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень	1,0 1,5 2,0	
4. Общее количество проведенных мероприятий (досуговых, спортивных и др.) выше в сравнении со средним показателем по учреждению	1,5	

5. Отсутствие жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей других участников образовательного процесса на работу учителя, преподавателя	1,5		
6. Использование новых <u>информационных технологий</u> в учебном процессе	2,0		
7. Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим годом.	1,5		
8. Сохранение контингента, воспитанников, учащихся, студентов - на уровне прошлого года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0		
9. Применение в работе здоровьесберегающих технологий	1,0		
10. Дополнительные занятия с отстающими не менее 1 раза в неделю: - в общеобразовательных классах - в классах ЗПР - в специальных (коррекционных) классах - учреждениях НПО, СПО	0,5 1,0 2,0 2,0		
11. Организация работы по вопросу оказания содействия семьям по предупреждению и распространению туберкулеза	2,0		
12. Доля выпускников, подтвердивших и повысивших на государственной (итоговой) аттестации итоговые оценки по соответствующему предмету выше в сравнении со средним показателем по учреждению	1,0		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию I</b>	<b>23,5</b>		
<b><i>Критерии оценки II: Методическая и инновационная деятельность</i></b>			
1. Участие в реализации <u>программы развития</u> ОУ по конкретному направлению, закрепленное приказом по учреждению	1,5		
2. Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,5		
3. Наличие методических разработок	1,5		
4. За организацию работы в предпрофильных и профильных классах, группах	1,0		
5. Использование ИКТ: - для моделирования урока - для контроля и учета базовых знаний учащихся, студентов - для индивидуальных траекторий обучения учащихся, студентов	0,5 1,0 1,5		
6. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т. п. - внутри учреждения - районного уровня - регионального уровня	0,5 1,0 1,5		
7. Подготовка и проведение открытых уроков (мастер - классы): - внутри учреждения - районного уровня - регионального уровня	0,5 1,0 1,5		
8. Участие в <u>профессиональном конкурсе</u> муниципального, регионального или всероссийского уровня: -третье призовое место -второе призовое место -первое призовое мест	1,0 1,5 2,0		

9. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки ( за последние пять лет)	1,0		
10. Качественное ведение документации	2,0		
11. Создание учебных программ	2,0		
12. Создание электронных учебников	3,5		
13. Распространение передового педагогического опыта	2,0		
14. Профориентационная работа	2,5		
15. Наличие публикаций в прессе	2,0		
<b>Максимально возможное количество по критерию II</b>	<b>34,0</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>57,5</b>		
<b>Должность: руководитель физического воспитания, методист</b>			
<i><b>Критерии оценки I: Создание условий, позволяющих обучающимся (воспитанникам) реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся (воспитанников); организация активного отдыха обучающихся (воспитанников) в режиме учебного и внеучебного времени</b></i>			
1. Доля учащихся, студентов, охваченных <u>дополнительным образованием</u> в сравнении с предыдущим периодом: -на то же уровне -выше	1,0 1,5		
2. Сохранение количества учащихся, воспитанников, студентов, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	1,0		
3. Количество учащихся, воспитанников, студентов, занявших призовые места в сравнении с предыдущим годом: -на том же уровне -выше	1,0 1,5		
4. Наличие в учреждении детских, молодежных организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся (воспитанников), студентов	1,0		
5. Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками: -всероссийские -региональные -муниципальные	1,5 1,0 0,5		
6. Охват обучающихся (воспитанников) каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0		
7. Охват обучающихся (воспитанников), студентов оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом -на том же уровне -выше	1,0 1,5		
8. Отсутствие травм на занятиях	2,0		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию I</b>	<b>12,5</b>		
<i><b>Критерии оценки II: Методическая и инновационная деятельность</b></i>			
1. Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	1,0		
2. Наличие методических разработок	1,5		

3. Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ по конкретному направлению	1,0	
4. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т. п. - всероссийского уровня - регионального уровня - муниципального уровня	1,5 1,0 0,5	
5. Разработка <u>методических рекомендаций</u> , принятых на реализацию соответствующим органом образования	2,0	
6. Содержание спортивных сооружений (спортивные залы, стадионы, площадки) в соответствии с нормативными требованиями	2,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию II</b>	<b>10,5</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>23,0</b>	
<b>Должность: библиотекарь</b>		
<b><i>Критерии оценки I: Высокая читательская активность обучающихся (воспитанников)</i></b>		
1. Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне - выше	0,5 1,5	
2. Оформление тематических выставок	1,0	
3. Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периоде: - на том же уровне - выше	0,5 1,0	
4. Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся, студентов и уровня их читательской активности	1,0	
5. Доля учащихся, студентов, <u>пользующихся учебной, справочной и художественной литературой</u> из библиотечного фонда в сравнении с прошлым годом: - на том же уровне - выше	0,5 1,0	
6. Наличие банка данных о недостающей <u>учебной литературы</u> в библиотечном фонде	0,5	
7. Количество книговыдач в сравнении с прошлым годом: - на том же уровне - выше	0,5 1,0	
8. Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	0,5	
9. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	0,5	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>8,0</b>	
<b>Должность: экономист, бухгалтер</b>		
<b><i>Критерии оценки I: Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации</i></b>		
1. Отсутствие замечаний к составленному проекту бюджета образовательного учреждения на очередной год	1,5	
2. 100% - ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	1,5	

3. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	2,0	
4. Отсутствие просроченной <u>кредиторской</u> и <u>дебиторской задолженности</u> по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	1,5	
5. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	1,5	
6. Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	1,5	
7. Количество замечаний со стороны проверяющих по результатам <u>финансово-хозяйственной деятельности</u> учреждения в сравнении с прошлым годом: - снижение количества замечаний - отсутствие замечаний	1,5 2,0	
8. Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	1,5	
9. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	1,0	
10. Соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергоснабжителей	1,5	
11. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (не реже 1 раза в два года)	2,0	
12. Своевременное и качественное составление штатного расписания и тарификации, сметы доходов и расходов	1,0	
13. Своевременное составление статистической отчетности	1,0	
14. За своевременное заключение договоров, контактов	2,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>21,5</b>	
<b>Должность: секретарь учебной части, секретарь директора</b>		
<b>Критерии оценки I: Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений</b>		
1. Использование в работе программ <u>Microsoft</u> Word, Excel и др.	2,0	
2. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2,0	
3. Качественное ведение документации	2,0	
4. Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	1,5	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>7,5</b>	
<b>Должность: лаборант, системный администратор</b>		
<b>Критерии оценки I: Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования</b>		
1. Использование в работе программ <u>Microsoft Word</u> , Excel и др.	3,0	
2. Ведение сайта учреждения, ее своевременное обновление	2,0	
3. Содержание <u>лабораторного оборудования, компьютерной техники</u> , передающих устройств и другой техники в исправном состоянии	2,0	
4. Разработка программ для использования в образовательном учреждении	2,0	
5. Сохранность лабораторного, компьютерного оборудования и	1,5	



другого оборудования		
6.Количество замечаний со стороны проверяющих в сравнении с прошлым годом:	1,5	
-снижение количества замечаний	2,0	
-отсутствие замечаний		
7. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	2,0	
8. Своевременный и качественный ремонт оборудования	2,0	
9. Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу учреждения	1,5	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>19,5</b>	
<b>Должность: инженер по охране труда и технике безопасности</b>		
<b><i>Критерии оценки I: Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда</i></b>		
1. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета	2,0	
2. Участие в реализации программы развития учреждения	1,5	
3. Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных программ, экспериментов	2,0	
4. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	2,0	
5. Отсутствие случаев травматизма	2,0	
6. Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	2,0	
7. Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы	1,5	
8. Контроль за своевременностью выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам	1,5	
9. Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников	1,5	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>16,0</b>	
<b>Должность: кастелянша</b>		
<b><i>Критерии оценки I:Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей</i></b>		
1. Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания, мягкого инвентаря, обмундирования и др.	1,5	
2. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	2,0	
3. Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря	1,5	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>5,0</b>	
<b>Должность: вахтер (сторож)</b>		
<b><i>Критерии оценки I : Высокая организация охраны объектов учреждения</i></b>		
1. Своевременная подача звонков	1,0	
2. Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1,0	
3. Отсутствие замечаний по ведению журнала регистрации посетителей	1,0	

4. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>4,0</b>	
<b>Должность: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>		
<b>Критерии оценки I: Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов</b>		
1. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил <u>пожарной безопасности</u>	1,5	
2. Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, <u>водопроводной, канализационной сети</u>	1,5	
3. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1,5	
4. Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	1,5	
5. Сохранность материалов, инструментов, <u>моющих средств</u>	1,5	
6. Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	1,0	
7. Своевременная и качественная уборка служебных помещений	1,5	
8. Отсутствие замечаний на несоблюдение <u>санитарно-гигиенических норм</u> при уборке помещения	1,5	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>11,5</b>	
<b>Должность: заведующий отделением</b>		
<b>Критерии оценки I: Доступность качественного образования и воспитания</b>		
1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, студентов на отделении: - на уровне прошлого года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0	
2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2,0	
3. Рост количества обучающихся, студентов, занявших призовые места в различных конкурсах, смотрах и др. в сравнении с предыдущим годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,5 2,0	
4. Количество обучающихся, студентов, занимающихся в кружках, секциях и др. объединениях по интересам: - на уровне прошлого года - выше	1,0 1,5	
5. Наличие системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений студентов (степень социальной активности, ответственности и т. д.)	2,0	
6. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии на отделении: - на уровне прошлого года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0	

7. Доля преподавателей, использующих проектные методы в работе: - на уровне прошлого года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию I</b>	<b>13,5</b>	
<b><i>Критерии оценки II: Инновационная и методическая деятельность</i></b>		
1. Наличие выступлений на методических семинарах, конференциях: - муниципального уровня - регионального уровня	1,0 1,5	
2. Количество выступлений, подготовленных заведующим отделением на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим годом: - на уровне прошлого учебного года - высшее в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0	
3. Количество открытых занятий, проведенных в отделении в сравнении с предыдущим учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,5 2,0	
4. Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т. д.) для внутреннего пользования	2,0	
5. Наличие авторских публикаций	2,0	
6. Наличие отчетных (обзорных) публикаций заведующего отделением о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати.	2,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию II</b>	<b>12,5</b>	
<b><i>Критерии оценки III: Открытость образовательного учреждения</i></b>		
Количество общественных органов управления, работу которых курирует заведующий отделением: - один - два - три	1,0 2,0 3,0	
Наличие Положения о студенческом самоуправлении	1,0	
Доля классных коллективов, в которых действуют орган ученического самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию III</b>	<b>6,0</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>32,0</b>	

Приложение № 7

#### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников профессиональных квалификационных групп  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов  
и служащих и общеотраслевых профессий рабочих, которые отнесены  
к основному персоналу учреждения

1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

дежурный по общежитию;  
 лаборант;  
 заведующий общежитием;  
 заведующий производством (шеф-повар);  
 инженер-программист (программист);  
 должности, перечисленные в настоящем пункте, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» или «ведущий», может устанавливаться II или I внутриведомственная категория.

2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих:

кастелянша;  
 обувщик по ремонту обуви;  
 оператор стиральных машин;  
 повар;  
 парикмахер;  
 рабочий по обслуживанию в бане;  
 швея;

профессии, перечисленные в настоящем пункте, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене).

3. Должности работников, перечисленные в пунктах 1 и 2 настоящего перечня, относятся к основному персоналу учреждения при условии, если данные работники непосредственно обеспечивают осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

Приложение № 8

### ПЕРЕЧЕНЬ

случаев, при которых персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности педагогического работника

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присвоена, педагогическим работникам учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должности, по которым присвоены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе
1	2

Должности, по которым присвоены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе
1	2
1. Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя, преподавателя); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); тьютор
2. Старший воспитатель	Воспитатель
3. Воспитатель	Старший воспитатель
4. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя–организатора основ безопасности жизнедеятельности)
5. Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по учебному предмету «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); педагог дополнительного образования
6. Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности мастера производственного обучения)
7. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Должности, по которым присвоены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе
1	2
8. Учитель-дефектолог	Учитель-логопед (логопед); учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-дефектолога); тьютор
9. Учитель-логопед (логопед)	Учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-логопеда (логопеда)); тьютор
10. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств)); музыкальный руководитель; концертмейстер
11. Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств)), концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
12. Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области физической культуры (физического воспитания)); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования

Должности, по которым присвоены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе
1	2
13. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
14. Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (при выполнении учебной работы по тому же учебному предмету в общеобразовательной организации); тьютор
15. Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы по тому же учебному предмету в профессиональной образовательной организации); тьютор

Разработчик:  
Главный бухгалтер

Г.В. Коломиец