



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Архангельской области
«Архангельский морской кадетский корпус
имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова»
(ГБОУ АО «АМКК»)**

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Архангельской области «Архангельский морской кадетский корпус имени
Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова»**

Учено мотивированное мнение
представителя выборного органа
общественной первичной
профсоюзной организации
ГБОУ АО «АМКК»
Протокол от 01.03.2022 № 12

Утверждено
приказом директора
ГБОУ АО «АМКК»
от 03.03.2022 № 84 -ОД

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 05 июня 2009 года № 149-па/24 «О переходе на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области» и Отраслевым примерным положением об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, утвержденным постановлением Правительства Архангельской области от 03 июля 2012 года № 295-пп.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Архангельской области «Архангельский морской кадетский корпус имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова» (далее – учреждения), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, 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;

требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого учреждения (далее – положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения. Система оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается разделом VI Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области

в сфере образования, утвержденного постановлением Правительства Архангельской области от 03 июля 2012 года № 295-пп.

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) 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 05 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), а также настоящего Положения;
 - 5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - 6) 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 в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, – за счет средств, выделенных учреждению из областного бюджета.

7. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников учреждения не должны дублировать друг друга.

8. 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.

9. 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 раздельно по каждой из должностей.

10. 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 № 9 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 приложения № 9 к настоящему Положению);

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

11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, разрабатывается на основе пункта 10 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 внесения изменений в пункт 10 настоящего 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

12. 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, работающих на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

13. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в приложении N 1 к настоящему Положению.

14. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15. Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области.

Руководитель учреждения вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников учреждения.

В случае издания постановления Правительства Архангельской области или приказа руководителя учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению;

17. 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

государственному учреждению (структурному подразделению государственного учреждения), предусмотренные [подпунктом 1 пункта 20](#) настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению государственного учреждения) по основаниям, предусмотренным [подпунктами 2 - 4 пункта 20](#) настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 2-4 пункта 20 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.

18. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам является присвоение работнику квалификационных категорий в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

19. 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 21 февраля 2022 года № 225;

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

- 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.

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.

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 10 к настоящему Положению.

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением педагогическим и медицинским работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	24
Первая квалификационная категория	16

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

1) 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;

2) выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций классного руководителя;

3) работа по проверке тетрадей (письменных работ), письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательной программой учреждения осуществляется проверка письменных работ;

4) заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией, комплексом, спортивным залом), учебной мастерской.

21. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения), установленных по основаниям, предусмотренным пунктом 20 настоящего Положения, составляют:

- за работу в учреждении, реализующем программы основного общего и среднего общего образования и дополнительные общеразвивающие программы, имеющие целью подготовку несовершеннолетних обучающихся к военной или государственной службе – 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

- за выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций классного руководителя – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

- за работу по проверке тетрадей (письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами учреждения осуществляется проверка письменных работ) в размере:

Наименование учебного предмета	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы работника за одного обучающегося, пропорционально тарифицируемой нагрузке, %
Математика	0,45

Русский язык, русский родной язык, литература, русская родная литература,	0,4
Иностранный язык	0,35
История, обществознание, информатика	0,15
Биология, химия, физика, экономика, география, изобразительное искусство, основы безопасности жизнедеятельности, музыка.	0,1

Рассчитывается по формуле:

$$C / N \times t \times k \times n,$$

где

C - ставка заработной платы

N-норма часов по предмету за ставку заработной платы

t - кол-во часов тарифицируемой нагрузки по предмету

k - размер повышающего коэффициента

n - количество обучающихся

- за заведование:

учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией, комплексом, спортивным залом) – 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. В случае закрепления за учебными кабинетами нескольких педагогов размер повышающего коэффициента делится на количество работников;

учебной мастерской – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

22. Повышающие коэффициенты устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда, на основании приказа руководителя учреждения. В трудовой договор работника подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы начисляются работникам учреждения, которым они установлены, ежемесячно.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

23. 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.

24. 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.

25. 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.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов 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.

26. 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.

27. 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) - 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

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

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных: за разделение рабочего дня на части, за работу в разновозрастных группах обучающихся, за работу ответственным дежурным, за руководство методическим объединением.

Выплаты за разделение рабочего дня на части устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей со статьей 105 ТК РФ.

Размер выплат за разделение рабочего дня на части составляет 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты за работу в разновозрастных группах обучающихся устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплат за работу в разновозрастных группах обучающихся составляет 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты за работу ответственным дежурным устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплат за работу ответственным дежурным составляет 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты за руководство методическим объединением устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплат за работу ответственным дежурным составляет 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

28. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым – девятым подпункта 3 пункта 24 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым – пятым подпункта 3 пункта 24 настоящего Положения, устанавливаются работнику соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за ученую степень;
- 6) надбавка за ученое звание;
- 7) надбавка за почетное звание;
- 8) надбавка за спортивное звание;
- 9) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее – премиальная выплата при награждении);
- 10) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – надбавка молодым специалистам);
- 11) премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

31. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения), и иным категориям работников, предусмотренным подразделами 1.2, 1.4, разделами 3-6 приложения N 1 к настоящему Положению.

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.

Критерии достижения показателей определены в приложении N 7 к настоящему положению.

Премияльные 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.

Премияльные 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 отдельным категориям работников учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда 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.

Положением о системе оплаты труда определяются размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Положением.

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.

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы определен в приложении N 8 к настоящему Положению.

32. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - учебную четверть.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 31 настоящего Положения.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, приведенных в [приложении N 5](#) к настоящему Положению.

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

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 премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу учреждения и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 51 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был

рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками 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 части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленные средства направляются 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 квартала следующего календарного года. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

Порядок установления премий за интенсивность и высокие результаты работы определен приложением N 8 к настоящему Положению.

33. 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.

34. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, культуры,

здравоохранения, социальной защиты населения (за исключением работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих 1 и 2 квалификационных разрядов в образовательных организациях в сфере культуры).

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

Работающим на условиях неполного рабочего времени начисление выплаты за стаж непрерывной работы производится к должностному окладу (ставке заработной платы) пропорционально определенной условиями трудового договора продолжительности рабочего времени.

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	3
От 3 до 5 лет	4
От 5 до 10 лет	5
От 10 до 15 лет	7
15 лет и более	10

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно приложению N 2 к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в приложении N 3 к настоящему Положению.

35. 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 надбавок 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.

36. 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.

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за ученое звание не ниже минимальных размеров, определенных Примерным отраслевым положением.

37. 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 по профилю их работы в учреждении.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении N 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:

- 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – преподавателям, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

- 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – иным работникам.

38. 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.

39. 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 2000 рублей.

40. Надбавка работникам – молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

- работники окончили образовательные организации высшего профессионального 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 выплаты 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.

41. 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, их 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 N 5 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, могут конкретизироваться распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных бюджетных и автономных учреждений.

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяется положением о системе оплаты труда.

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 с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. 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 положением о системе оплаты труда.

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 положением о системе оплаты труда. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

Положением о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за оказание платных образовательных и иных услуг.

42. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера; основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат, в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды, предусмотренных подпунктами 1–2 и 11 пункта 30 настоящего Положения;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4–8 и 10 пункта 30 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику на основании приказов руководителя учреждения. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

44. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам государственных бюджетных учреждений;

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

45. Материальная помощь работникам учреждения, указанная в подпункте 1 пункта 44, 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 государственных бюджетных и автономных учреждений на территории Архангельской области устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года N 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области".

Материальная помощь, указанная в подпункте 2 пункта 44, может быть оказана работнику учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни:

- в связи с рождением ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка) - в размере двух тысяч рублей;

- в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, родных сестер, братьев) на основании предоставленного свидетельства о смерти – в размере пяти тысяч рублей.

Выплата материальной помощи производится за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь, указанная в подпункте 2 пункта 44, может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

VI. Требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждения

46. 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 деятельности.

Фонд оплаты труда работников государственного бюджетного или автономного учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с [абзацем третьим пункта 17](#) настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в [подпунктах 1 и 3 пункта 24](#) настоящего Положения, направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

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

48. Предельная доля, указанная в пункте 47 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждения.

Предельная доля, указанная в пункте 47 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных бюджетных и автономных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

49. Часть средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом учреждения, с одной стороны, и основным персоналом учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (пункты 47-48 настоящего Положения).

50. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство учреждением.

Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, является премиальным фондом руководящего состава учреждения, делится между руководителем учреждения и остальными работниками руководящего состава учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного бюджетного или автономного учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

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

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава учреждения, сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о начислении премиальной выплаты.

Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем восьмым пункта 31 настоящего Положения.

51. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

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

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу учреждения и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с абзацем вторым пункта 31 настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу учреждения и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с абзацем вторым пункта 32 настоящего Положения).

Средства премиального фонда основного персонала распределяются между работниками, относящимися к основному персоналу учреждения и получающими премиальные выплаты по итогам работы, с одной стороны, и работниками, относящимися к основному персоналу и получающими премии за интенсивность и высокие результаты работы, с другой стороны, в соответствии с положением о системе оплаты труда.

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

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем восьмым пункта 31 и абзацем четырнадцатым пункта 32 настоящего Положения.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о системе платы труда
работников ГБОУ АО «АМКК»

РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам должностей работников
ГБОУ АО «Архангельский морской кадетский корпус имени
Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова»

(ГБОУ АО «АМКК»)

Квалификационные уровни, наименование должностей (профессий)	Размер оклада(должностно го оклада, ставки заработной платы), в рублях
1	2
1.Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1.Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня Секретарь учебной части	3996,00
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня <u>1 квалификационный уровень:</u> младший воспитатель	4351,00

<p>1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</p> <p><u>1 квалификационный уровень:</u> инструктор по труду, инструктор по физической культуре</p> <p><u>2 квалификационный уровень:</u> концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог</p> <p><u>3 квалификационный уровень:</u> воспитатель, методист, педагог-психолог</p> <p><u>4 квалификационный уровень:</u> Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель</p>	<p>7918,00</p> <p>8393,00</p> <p>8868,00</p> <p>9358,00</p>
<p>1.4. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</p> <p><u>1 квалификационный уровень:</u> заведующий лабораторией по информатике и информационно-коммуникационным технологиям, заведующий медицинским кабинетом</p>	<p>9608,00</p>
<p>3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</p>	
<p>3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</p> <p><u>1 квалификационный уровень:</u> Агент по снабжению, комендант, дежурный по общежитию</p> <p>3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</p> <p><u>1 квалификационный уровень:</u> Лаборант, секретарь руководителя, техник</p> <p><u>2 квалификационный уровень:</u> заведующий складом, заведующий хозяйством;</p>	<p>3996,00</p> <p>4830,00</p> <p>5269,00</p>

<p>3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</p> <p><u>1 квалификационный уровень:</u> бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, юрисконсульт, инженер, инженер по охране труда, инженер-энергетик, специалист в сфере закупок, специалист по охране труда</p> <p><u>2 квалификационный уровень:</u> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория</p> <p><u>3 квалификационный уровень:</u> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория</p> <p><u>4 квалификационный уровень:</u> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</p>	<p>6683,00</p> <p>7026,00</p> <p>7465,00</p> <p>7918,00</p>
<p>3.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</p> <p><u>1 квалификационный уровень</u> начальник отдела документационного и кадрового обеспечения</p>	<p>9444,00</p>

4. Профессионально-квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

1	2
---	---

<p>4.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</p> <p><u>1 квалификационный уровень:</u></p> <p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих дворник; кастелянша; парикмахер; сторож; уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</p> <p>4.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"</p> <p><u>1 квалификационный уровень:</u> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;</p> <p><u>4 квалификационный уровень:</u> наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) Водитель автомобиля</p>	<p>3599,00</p> <p>5364,00</p> <p>7199,00</p>
<p>5. Профессионально-квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников</p>	
<p>5.1 Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»</p> <p><u>1 квалификационный уровень:</u></p>	
<p>5.2 Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</p> <p><u>3 квалификационный уровень:</u> медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии</p>	<p>6551,00</p>
<p>5.3 Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</p> <p><u>2 квалификационный уровень:</u> врачи-специалисты</p>	<p>10078,00</p>
<p>6. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии</p>	

6.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" библиотекарь	6683,00
---	---------

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению о системе платы труда
работников ГБОУ АО «АМКК»

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, органах местного самоуправления, осуществляющих отдельные государственные полномочия по организации и осуществлению деятельности по опеке и попечительству, Фонде 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
к Положению о системе платы труда
работников ГБОУ АО «АМКК»

**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 и внесение информации в сведения о трудовой деятельности, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности.

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 N 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 организациях, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, заверенных печатью (при наличии печати), 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 образовательной организации, 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.

л) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию.

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 профессиональную образовательную организацию, образовательную организацию высшего образования или другую образовательную организацию (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 N 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 N 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 медицинской организацией, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлинится 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 получения дополнительного профессионального образования 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 профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования и других образовательных организаций в организациях, указанных в пункте 1 приложения N 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 медицинской организации) 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
к Положению о системе платы труда
работников ГБОУ АО «АМКК»

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";

Почетный работник сферы образования 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 знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

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.

5. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения".

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению о системе платы труда
работников ГБОУ АО «АМКК»

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критериев оценки эффективности деятельности
педагогических работников учреждения

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.

Лист оценки (форма)

Ф.И.О. _____ Должность _____ Оцениваемый период _____ 201_г

№ п/п	Показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Само оценка	Оценка зам. руководителя	Итого
1						
2						
...						
	Всего количество баллов (Итоговое значение количества баллов по всем показателям)					

Дата заполнения « ____ » _____ 20__ г

Срок сдачи листа оценки в комиссию по распределению стимулирующих выплат: не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Работникам, не предоставившим в срок лист оценки, премиальные выплаты не применяются.

Председатель комиссии (подпись)

Показатели и критерии эффективности деятельности воспитателей

Показатели	Критерии	Баллы
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.	1.1. Участие педагога в представлении и обобщении опыта (педагогические советы, МО, консультации; доклады; презентации по направлениям инновационной деятельности, видеоконференции и др.)	Организатор, докладчик – 10б Модератор – 5 б Участник – 1 б (предоставить подтверждающие документы)
	1.2 Открытые мероприятия, мастер-классы, смотры-конкурсы на разных уровнях. Активное внедрение в практику нетрадиционных форм работы с родителями: деловые игры, круглые столы, конкурсы, мастер-классы, викторины, семейные праздники и т.д.	Организатор, докладчик – 10б Модератор – 5 б Участник – 1 б (предоставить подтверждающие документы (справки, отзывы, фото отчёт))
	1.3. Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж АМКК (Дни открытых дверей, экскурсии по корпусу, презентация корпуса вне учреждения, личное участие за честь корпуса по направлению администрации)	Муницип. – 5 б Регион. - 10 б
	1.4. Участие в инновационной деятельности образовательного учреждения	Участник – 3 б
	1.5. Наличие публикаций (без учета Интернет-ресурсов)	Школьный – 2 б Муницип. – 2 б Регион. – 3 б Всероссийский – 4 б Международный -4 б
	1.5.1.Транслирование опыта практических результатов педагогической деятельности на ресурсах сети Интернет (профессиональные педагогические сообщества, сайты издательств, сайты образовательных организаций и т.п (ссылка на статью)	
	1.6. Участие в системе повышения квалификации; вебинары; семинары в.т.ч. дистанционные пройденные самостоятельно; (ссылка на вебинар, справка МО)	2 б
	1.7. Участие педагога в профессиональных конкурсах; в том числе Интернет конкурсах; личные заслуги в профессиональной деятельности (личные грамоты, дипломы, награды с указанием срока).	Школьн. – 2 б Муницип. – 3 б Регион. - 4 б Всероссийский –5б (За каждое)
1.8. Участие в качестве эксперта ГЭК, РБЭ, в экспертном совете ОО, члена жюри конкурсов профессионального мастерства и конкурсов, олимпиад, смотров, проводимых для обучающихся, члена аттестационной комиссии, судьи на соревнованиях и		

	т.п	
	1.9 Участие в смотрах, конкурсах «Лучший взвод»	Победитель (1,2,3 места) – 5 б Участник – 1 б
	1.10. Наставничество вновь прибывших сотрудников 1.10.1 Сопровождение педагогов по подготовке к аттестации. (Приказ или протокол МО , аттестационной комиссии)	5 б
	1.11. Своевременность оформления и сдача документации (в т. ч в электронном виде) 1.11.1. Своевременное заполнения журнала по питанию кадет 1.11.2. Ведение электронного табеля по питанию	1 б 1б 1 б
2.Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного и воспитательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения)	2.1. Разработка, внедрение и реализация авторских программ, проектов, методик, технологий в образовательный процесс (программа, проект, отчет о реализации)	Краткосрочный - 5б Долгосрочный–10б
	2.2 Наличие внешней рецензии или положительной оценки мероприятия, программы и проекта. (на срок реализации программы)	3 б
	2.3 Разработка конспектов и наглядных пособий для проведения занятий; дидактических материалов, стендовое тематическое оформление; (в т.ч мультимедийных материалов)	3 б
	2.4. Проведение мероприятий с использованием интерактивных форм, материалов Интернет - ресурсов	2 б
3.Организация системных исследований, мониторинга индивидуального развития обучающихся	3.1. Участие в системе диагностики и мониторинга индивидуальных образовательных и личностных достижений обучающихся.	2 б
	3.2. Наличие положительной динамики образовательных и личностных результатов (% соотношение)	от 0 – 49 % - 2 б 50%-100% - 4 б
4.Реализация мероприятий, обеспечивающих их взаимодействие	4.1. Использование Интернет-ресурсов в работе с родителями (форум на сайте, социальные интернет сети, общественная родительская организация и др.)	1 б

с родителями (законными представителями) обучающихся	4.2. Организация деятельности обучающихся совместно с родителями в рамках реализации программы воспитания (экскурсии, встречи, родительские собрания, индивидуальная работа, походы)	2 б
	4.3. Обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса (в т.ч. отсутствие травматизма)	3 б
	4.4. Степень удовлетворенности: родителей (законных представителей) ; отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений на профессиональную деятельность педагога	2 б
	4.5. Участие в реализации мероприятий по профилактике социального сиротства и социальной адаптации детей, находящихся в трудной жизненной ситуации и детей из социально неблагополучных семей.	1 б
5. Участие и результативность участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях.	5.1. Участие обучающихся в конкурсах различного уровня	от 1 – 49 % - 1 б 50%-100% - 2 б
	5.2. Наличие победителей в конкурсах (1,2,3 место, лауреаты, призеры, победители)	Школьный – 1 б Муниципальный – 2б Региональный- 2 б Всероссийский – 3 б Международный - 3 б
	5.3.Наличие обучающихся подготовленных педагогом для выступления в (научно – практические конференции, форумы, конкурсы, выставки, проектно-исследовательские работы, творческие мероприятия др.)	Школьный – 1 б Муниципальный – 2б Региональный- 2 б Всероссийский – 3 б Международный - 3 б (за каждого, но не более 10)
6.Участие в коллективных педагогических проектах	6.1. Участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами (Акции, праздничные и традиционные дни, и т.п.)	3 б
	6.2. Взаимодействие со специалистами и образовательного учреждения (взаимопосещение уроков, мероприятий, консультаций специалистов, и т.п.)	1 б
	6.3. Разработка и реализация проектов, объединяющих педагогов и обучающихся разных классов, и разных возрастов (творческие и рабочие группы).	Руководитель - 5 б Рабочая гр.- 3 б
7. Участие в разработке образовательных программ	7. Реализация воспитательной работы во внеурочной деятельности	1 б
	7.1. Организация мероприятий по здоровьесбережению и физкультурно-оздоровительному направлению (походы, соревнования и др.)	

	7.2. Организация культурно досуговой деятельности (клуб выходного дня, экскурсии, театр, кино, выставки и т.п.).	2 б
	7.3. Организация и сопровождение работы органов ученического самоуправления	3 б

Итого максимальное количество баллов - 100

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогов, занятых в системе дополнительного образования

Показатели	Критерии	Диапазон баллов	Ранжирование баллов	Максим. количество баллов
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.	1.1. Участие педагога в представлении и обобщении опыта (научные конференции, банки информации; творческие отчеты; семинары, консультации; доклады; презентации и иные формы - мастер классы, открытые мероприятия, смотры-конкурсы и др.) на разных уровнях	0-3	Показатель оценивается в зависимости от уровня представления Школьный – 1 б Муниципальный – 2 б Региональный – 2 б Всероссийский – 3 б Международный – 3 б	3
	1.2. Участие в инновационной деятельности образовательного учреждения в рамках ресурсного центра в сфере кадетского образования	0-10	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога в реализации мероприятия Организатор – 10 б Участник – 5 б	10
	1.3. Наличие публикаций (без учета Интернет-ресурсов) в изданиях образовательной организации и изданиях различного уровня	0-3	Показатель оценивается в зависимости от уровня публикации Школьный – 1 б Показатель оценивается в зависимости от уровня публикации Муниципальный – 2 б Региональный – 2 б Всероссийский – 3 б Международный – 3 б	3

	1.3.1. Транслирование опыта практических результатов педагогической деятельности на ресурсах сети Интернет (профессиональные педагогические сообщества, сайты издательств, сайты образовательных организаций и т.п.), кроме социальных сетей	0-3	Показатель оценивается в зависимости от уровня публикации Образовательной организации – 1 б Показатель оценивается в зависимости от уровня публикации Муниципальный – 2 б Региональный – 2 б Всероссийский – 3 б Международный – 3 б	3
	1.3.2. Участие в деятельности Интернет сообществ по профилю педагогической деятельности	0-2	Показатель учитывает наличие деятельности в сообществе	2
	1.4. Участие в системе повышения квалификации; вебинары; семинары в.т.ч. дистанционные пройденные самостоятельно	0-2	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога в реализации коллективного педагогического проекта	2
	1.5. Участие педагога в профессиональных конкурсах; в том числе Интернет конкурсах; личные заслуги в профессиональной деятельности, в том числе в качестве экспертов, судей (личные грамоты, дипломы, награды)	0-5	Показатель оценивается в зависимости от уровня участия Образовательной организации – 2 б Муниципальный – 3 б Региональный - 4 б Всероссийский – 5 б	5
	1.6. Участие в выставках, концертных программах, соревнованиях и т.п.	0-10	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога в реализации мероприятия Организатор – 10 б Участник – 5 б	10
	1.7. Наставничество	0-5	Показатель учитывает наличие деятельности по наставничеству	5
	1.8. Своевременность оформления и сдача документации (в т. ч в электронном виде) 1.8.1. Своевременное заполнения журнала по учету работы	0-2	Показатель учитывает своевременность оформления и сдачи документов отчетности	2

	1.8.2. Ведение протоколов, отчетов			
2.Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного и воспитательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения)	2.1. Наличие конспектов и наглядных пособий для проведения занятий; дидактических материалов, стендовое тематическое оформление	0-2	Показатель учитывает наличие	2
	2.2.Наличие базы методических материалов (в т.ч мультимедийных материалов)	0-2	Показатель учитывает наличие	2
3.Организация системных исследований, мониторинга индивидуально-образовательного развития обучающихся	3.1. Проведение мониторинга индивидуальных образовательных и личностных достижений обучающихся.	0-1	Показатель учитывает наличие мониторинга образовательных и личностных достижений обучающихся у педагога	1
	3.2. Наличие положительной динамики образовательных и личностных результатов (% соотношение)	0-2	Показатель учитывает наличие положительной динамики по итогам мониторинга	2
4. Реализация мероприятий	4.1. Использование интерактивных форм в работе с родителями (форум на сайте,	0-1	Показатель учитывает наличие интерактивных форм взаимодействия	1

обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	социальные интернет сети, общественная родительская организация и др.)		педагога с родителями	
	4.2. Организация деятельности обучающихся совместно с родителями в рамках реализации программы (экскурсии, встречи, родительские собрания, индивидуальная работа, концертные номера, выставки и т.д.)	0-2	Показатель учитывает работу педагога с родителями	2
	4.3. Обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса (в т.ч. отсутствие травматизма)	0-3	Показатель учитывает обеспечение безопасности на занятиях	3
	4.4 Степень удовлетворенность родителей (законных представителей) (Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений на профессиональную деятельность педагога)	0-2	Показатель учитывает отсутствие жалоб на профессиональную деятельность педагога	2
	4.5 Участие в реализации мероприятий по профилактике социального сиротства и социальной адаптации детей, находящихся в трудной жизненной ситуации и детей из социально неблагополучных семей, работа с одаренными детьми.	0-2	Показатель учитывает участие педагога в работе с одаренными детьми и детьми, находящимися в сложной жизненной ситуации	2
5. Участие и результативность участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях.	5.1. Участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях, выставках, концертных программах различного уровня	0-5	Показатель учитывает наличие участия	5
	5.2. Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях, выставках, концертных программах (1,2,3 место, лауреаты, призеры, победители)	0-15	Показатель оценивается в зависимости от уровня побед и призовых мест Уровни: Образовательной организации-2 б Муниципальный- 5 б Региональный – 10 б Всероссийский – 15 б Международный – 15 б	15

	5.3. Наличие положительных результатов выпускников деятельности по направлению дополнительного образования в течение пяти лет	0-10	Показатель оценивается при наличии положительных результатов по направлению допобразования среди выпускников	10
6. Участие в коллективных педагогических проектах				
	6.1. Участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами (Акции, праздничные и традиционные дни, и т.п.)	0-3	Показатель учитывает наличие участия в проектах	3
	6.2. Взаимодействие со специалистами образовательного учреждения (взаимопосещение уроков, мероприятий, консультаций специалистов, и т.п.)	0-3	Показатель учитывает наличие взаимодействия	3
7. Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ.				
	7.1. Наличие программ деятельности по направлению, участие в разработке ОП.	0-2	Показатель учитывает наличие и участие в разработке ОП	2
Итого максимальное количество баллов - 100				

**Показатели и критерии эффективности деятельности
Учителей**

Показатели	Критерии (Баллы)	Максимальное кол-во баллов
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.	1.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства <i>Школьный – 3</i> <i>Город - 5</i> <i>Область – 6</i> <i>Россия - 7</i>	7
	1.2.Обобщение, представление и распространение практического опыта работы Школьный уровень – 2 Городской – 3 Региональный – 4 Всероссийский, международный - 5	5
	1.3.За занесение в Региональный банк данных обобщения педагогического опыта	1
	1.4. Наличие публикаций, выступлений в СМИ по формированию положительного имиджа ОУ. Город - 1 Регион – 2 Россия – 3	3
	1.5. За руководство проектной и исследовательской деятельностью учащихся	3
	1.6. Руководство педагогической практикой студентов	1
	1.7. Участие в работе жюри предметных комиссий, олимпиад, смотров, фестивалей и т.д. Школьный –2 (подготовка материалов, обработка результатов) Городской – 3 Региональный – 4 Всероссийский – 5	5
	1.8. Деятельность в составе рабочих групп Школьный уровень – 2 Городской – 4 Региональный – 5 Городской – 4 Региональный – 5	5
	1.9. Награждение грамотами: Корпус-1 Город -2 Область -3 Россия -4	4
	1.10.Участие в конкурсах профессионального мастерства <i>Школьный – 3</i>	7

	Город - 5 Область - 6 Россия - 7	
	1.11. Наставничество (при наличии плана сопровождения, отчете о работе с молодыми специалистами)– 0-2	2
2.Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного и воспитательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения)	2.2.Подготовка учащихся к ЕГЭ и ОГЭ	3
	2.3. Качественное проведение внеклассных мероприятий на различных уровнях	5
	2.4.Организация работы по внедрению инноваций в образовательном процессе (применение ИКТ)	3
	2.5.Организация экспериментальной деятельности (при наличии документального подтверждения)	4
3.Организация системных исследований, мониторинга индивидуального развития обучающихся	3.1. Проведение мониторинга индивидуальных образовательных и личностных достижений обучающихся.	1
	3.2. Наличие положительной динамики образовательных и личностных результатов (% соотношение)	2
4.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	4.1. Использование интерактивных форм в работе с родителями (форум на сайте, социальные интернет сети, общественная родительская организация и др.)	2
	4.2. Организация деятельности обучающихся совместно с родителями в рамках реализации программы (экскурсии, встречи, родительские собрания, индивидуальная работа, концертные номера, выставки и т.д.)	2
	4.3. Обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса (в т.ч. отсутствие травматизма)	3
	4.4 Степень удовлетворенность родителей (законных представителей) (Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений на профессиональную деятельность педагога)	2
	4.5 Участие в реализации мероприятий по профилактике социального сиротства и социальной адаптации детей, находящихся в трудной жизненной ситуации и детей из социально неблагополучных семей, работа с одаренными детьми.	2
5. Участие и результативность участия обучающихся в	1. Обученность учащихся (по итогам четверти), в %.	1
	2. Мониторинг (динамика) учебных достижений (если имеется) по итогам четверти (при наличии подтверждающих документов)	2

конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях.	3. Участие обучающихся в олимпиадах Школа: Победитель -2 Призер – 1	2
	Город: Победитель-3 Призер – 2 Участник – 1	3
	Область: Победитель -4 Призер – 3 Участник – 2	4
	Россия: Победитель -5 Призер – 4 Участник – 3	5
6.Участие в коллективных педагогических проектах	6.1. Участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами (Акции, праздничные и традиционные дни, и т.п.)	3
	6.2. Взаимодействие со специалистами образовательного учреждения (взаимопосещение уроков, мероприятий, консультаций специалистов, и т.п.)	3
7. Участие в разработке образовательной программы	7.1. Наличие образовательной программы	2

Итого максимальное количество баллов - 100

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению о системе платы труда
работников ГБОУ АО «АМКК»

**Критерии оценки
результатов труда работников учебно-вспомогательного персонала
для установления выплат стимулирующего характера**

Показатели критериев	Размер устанавливаемой надбавки в %
1. Качественное выполнение должностных обязанностей и результативность работы	90%
2. Оперативность в исполнении решений органов управления учреждения	40%
3. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения	100%
4. Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения на качество организационных мероприятий, исполнения должностных обязанностей	20%
5. Организация договорных отношений (регистрация, контроль сроков действия).	10%
6. Своевременное и качественное оформление необходимой документации	50%
7. Оперативная и аккуратная работа с архивом, оформление протоколов	20%
8. Обслуживание электронной почты. Организация работ по обеспечению работы сайта учреждения (предоставление и размещение материалов)	20%
9. Создание и обновление информационного банка данных	30%
10. Подготовка, печатание, оформление работ, докладов для семинаров, конференций. Разработка презентаций	5%
11. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	30%
12. Выполнение курьерской работы	20%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению о системе платы труда
работников ГБОУ АО «АМКК»

**Критерии оценки
результатов труда работников обслуживающего персонала
для установления выплат стимулирующего характера**

Показатели критериев	Размер устанавливаемой надбавки в %
1. Качественное исполнение должностных обязанностей.	70%
2. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб) и результативность их внедрения.	5%
3. Отсутствие обоснованных жалоб	5%
4. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10%
5. Отсутствие нарушений по результатам проверки.	5%
6. Использование в работе сложного (тяжелого) оборудования, сложной техники, сложных приборов и инструментов.	5%
7. Оперативность выполнения работы.	40%
8. Выполнение курьерской работы.	12%
9. Ликвидация последствий аварий, чрезвычайных ситуаций.	20%
10. Укрепление материальных (запасов) ресурсов учреждения (своевременный и качественный ремонт оборудования и мебели, выполнение погрузочно-разгрузочных работ). Обеспечение сохранности имущества учреждения материальных ценностей, личных вещей воспитанников, а также имущества работников учреждения.	25%
11. Озеленение и благоустройство помещений здания и прилегающей территории.	10%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению о системе платы труда
работников ГБОУ АО «АМКК»

**ПОРЯДОК
установления выплат стимулирующего характера**

Выплаты стимулирующего характера (премии по итогам работы, премии за интенсивность и высокие результаты работы) устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности.

1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, и иным категориям работников, предусмотренным разделами 1, 3- 6 приложения N 1 к настоящему Положению.

Для определения и установления выплат стимулирующего характера заместители директора осуществляют оценку результативности и эффективности работы работников своего подразделения в соответствии с показателями критериев оценки труда работников (приложение N 7 к положению), проводят анализ результатов работы, подводят итоги, сводят итоговые значения и подают представления (ходатайства) на рассмотрение в Комиссию по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 31 настоящего Положения, на премируемый период (текущую учебную четверть) по результатам расчетного периода (предыдущей учебной четверти).

№ п/п	Расчетный период	Премируемый период
1	1 четверть	ноябрь - декабрь
2	2 четверть	январь-март
3	3 четверть	апрель-август
4	4 четверть	сентябрь – октябрь

Для вновь принятых работников, расчетным периодом является фактически отработанное время.

Количество баллов, полученных работником в премируемом периоде, определяется на основании листов оценки. Форма листа оценки приведена в приложении к положению N 5.

Заместители директора рассматривают листы оценки работников своего подразделения, проводят анализ результатов его работы, подводят итоги, сводят итоговые значения количества баллов (ходатайства) и подают представления на рассмотрение в Комиссию.

3. Комиссия рассматривает представления (ходатайства) заместителей руководителя и осуществляет оценку результативности и эффективности работы работников учреждения.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ об установлении работникам выплат стимулирующего характера.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению о системе платы труда
работников ГБОУ АО «АМКК»

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;

2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих:

кастелянша;
парикмахер;
швея

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Положению о системе платы труда
работников ГБОУ АО «АМКК»

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
1. Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя, преподавателя); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ).
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)

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
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»)	Инструктор по труду
8. Учитель-дефектолог	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)	Воспитатель, 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
10. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	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
13. Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (при выполнении учебной работы по тому же учебному предмету в общеобразовательной организации)

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

_____ листов

Директор ГБОУ АО «АМКК»


О.В. Толухин





МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Архангельской области
«Архангельский морской кадетский корпус
имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова»
(ГБОУ АО «АМКК»)**

ПРИКАЗ

29.09.2023

№ 323/1-02

г. Архангельск

**О внесении изменений в положение
«О системе оплаты труда работников
ГБОУ АО «АМКК»**

В соответствии с постановлением Правительства Архангельской области от 23 августа 2023 № 783-пп «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области» и от 12 сентября 2023 №847-пп «Об утверждении Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере социальной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и о внесении изменений в некоторые постановления администрации Архангельской области и Правительства Архангельской области по вопросам оплаты труда»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Повысить с 1 октября 2023 года в 1,055 раза размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.
2. Внести прилагаемые изменения в приложения №1 к Положению о системе оплаты труда работников.
3. В разделе IV, п.30, п.34 слова «Надбавка за стаж непрерывной работы» заменить словами: «Надбавка за выслугу лет».
4. Раздел III, пункт 34 изложить в следующей редакции: «Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам при наличии выслуги лет в организациях сферы образования, культуры, физической культуры и спорта, здравоохранения, социальной защиты населения.

Надбавка за выслугу лет начисляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

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

Работающим на условиях неполного рабочего времени начисление выплаты за выслугу лет производится к должностному окладу (ставке заработной платы) пропорционально определенной условиями трудового договора продолжительности рабочего времени.

Минимальные размеры надбавки за выслугу лет составляют:

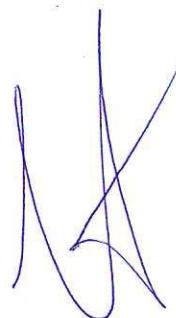
Продолжительность выслуги лет	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	3
От 3 до 5 лет	4
От 5 до 10 лет	5
От 10 до 15 лет	7
15 лет и более	10

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды работы согласно приложению N 2 к настоящему Положению.

Порядок исчисления выслуги лет для установления надбавки за выслугу лет приведен в приложении N 3 к настоящему Положению.

- Приложения №2 и №3 изложить в новой редакции.
- Раздел II, п.21 дополнить: «Размеры повышающих коэффициентов к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения), установленных по основаниям, предусмотренным пунктом 20 настоящего Положения, составляют:
-За заведование кабинетом по физике, химии, биологии и информатике – 27% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника».
- Утвердить прилагаемые изменения и ввести в действие с 1 октября 2023 г.
- Начальнику отдела документационного и кадрового обеспечения Третьяковой Е.П. оформить дополнительные соглашения к трудовым договорам работников учреждения, в которых изложить в новой редакции условия об окладе (должностном окладе), ставке заработной платы.
- Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Исполняющий обязанности
директора



Ю.М. Залесов

УТВЕРЖДЕНЫ
Приказом директора
ГБОУ АО «АМКК»
№ 323/4 -ОД от 29.09.23г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о системе платы труда
работников ГБОУ АО «АМКК»

**ИЗМЕНЕНИЯ,
которые вносятся в Положение о системе оплаты труда
работников ГБОУ АО «АМКК»**

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам должностей работников
ГБОУ АО «Архангельский морской кадетский корпус имени
Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова»

(ГБОУ АО «АМКК»)

Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), в рублях
1	2
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня Секретарь учебной части	4385,00
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня <u>1 квалификационный уровень:</u> младший воспитатель	4775,00

<p>1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</p> <p><u>1 квалификационный уровень:</u> инструктор по труду, инструктор по физической культуре</p> <p><u>2 квалификационный уровень:</u> концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог</p> <p><u>3 квалификационный уровень:</u> воспитатель, методист, педагог-психолог</p> <p><u>4 квалификационный уровень:</u> Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель</p>	<p>8688,00</p> <p>9209,00</p> <p>9730,00</p> <p>10 268,00</p>
<p>1.4. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</p> <p><u>1 квалификационный уровень:</u> Заведующий лабораторией по информатике и информационно-коммуникационным технологиям, заведующий медицинским кабинетом</p>	<p>10 543,00</p>
<p>3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</p>	
<p>3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</p> <p><u>1 квалификационный уровень:</u> Агент по снабжению, дежурный по общежитию</p> <p>3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</p> <p><u>1 квалификационный уровень:</u> Лаборант, секретарь руководителя, техник</p> <p><u>2 квалификационный уровень:</u> заведующий складом, заведующий хозяйством;</p>	<p>4385,00</p> <p>5300,00</p> <p>5781,00</p>

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер-энергетик, специалист в сфере закупок;	7333,00
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7710,00
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8191,00
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8688,00

3.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень: Начальник отдела документационного и кадрового обеспечения	10 469,00

4. Профессионально-квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

1	2
<p>4.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"</p> <p><u>1 квалификационный уровень:</u></p> <p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих дворник; кастелянша; парикмахер; сторож; уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; швея;</p>	3949,00
<p>4.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"</p> <p><u>1 квалификационный уровень:</u></p> <p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;</p> <p><u>4 квалификационный уровень:</u></p> <p>наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы) Водитель автомобиля</p>	5886,00 7899,00
<p>5. Профессионально-квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников</p>	
<p>5.1 Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»</p> <p><u>1 квалификационный уровень:</u></p>	

<p>5.2 Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</p> <p><u>3 квалификационный уровень:</u> медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии</p>	7189,00
<p>5.3 Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</p> <p><u>2 квалификационный уровень:</u> врачи-специалисты</p>	11 059,00
<p>6. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии</p>	
<p>6.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"</p> <p>библиотекарь</p>	7333,00

<p>10. Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы</p>	
<p>Специалист по охране труда</p>	7333,00
<p>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</p>	10268,00

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению о системе платы труда
работников ГБОУ АО «АМКК»

ПЕРИОДЫ, которые засчитываются в выслугу лет, дающую право на установление надбавки за выслугу лет

1. В выслугу лет, дающую право на установление надбавки за выслугу лет, засчитываются:

1) время работы как по основному месту работы, так и по совместительству в организациях в сфере социальной защиты, социального обслуживания населения, опеки и попечительства в отношении совершеннолетних граждан, здравоохранения, образования, культуры независимо от ведомственной подчиненности;

2) время работы (службы, деятельности) в исполнительных органах государственной власти Архангельской области, уполномоченных в сфере социальной защиты населения, здравоохранения, образования, культуры;

3) время работы (службы, деятельности) в органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области на должностях, работа (служба, деятельность) на которых связана с управлением в сфере социальной защиты населения, здравоохранения, образования, культуры.

2. Под временем работы (службы, деятельности), указанным в настоящем приложении, понимаются периоды времени со дня вступления в силу трудового договора (контракта), служебного контракта, предусматривающих соответствующую работу (службу, деятельность), до дня прекращения такого трудового договора (контракта), служебного контракта».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению о системе платы труда
работников ГБОУ АО «АМКК»

ПОРЯДОК

исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет

1. Исчисление выслуги лет, дающей право на установление надбавки за выслугу лет (далее – выслуга лет), состоит из подтверждения выслуги лет, подсчета выслуги лет, установления выслуги лет и перерасчета выслуги лет.

Время работы, которое засчитывается в выслугу лет, суммируется независимо от наличия и продолжительности перерывов между ними.

Исчисление выслуги лет 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. Документами, подтверждающими выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке.

3. Подсчет и установление выслуги лет осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности государственного бюджетного или автономного учреждения Архангельской области в сфере образования.

Установление выслуги лет оформляется справкой о выслуге лет.

4. Перерасчет выслуги лет осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления.

5. Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя государственного бюджетного или автономного учреждения Архангельской области в сфере образования».



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Архангельской области
«Архангельский морской кадетский корпус
имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова»
(ГБОУ АО «АМКК»)

ПРИКАЗ

29.08.2023

№ 280/1-02

г. Архангельск

**О внесении изменений в положение
«О системе оплаты труда работников
ГБОУ АО «АМКК»**

В связи с изменением графиков работы ответственных дежурных, внести изменения в «Положение о системе оплаты труда работников ГБОУ АО «АМКК» утвержденным приказом директора от 03.03.2022г. №84-ОД,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. В раздел III, п.27, абзац 11 изложить в следующей редакции:
 - 1) «Размер выплат за работу ответственным дежурным с графиком работы 1 раз в неделю составляет 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы»;
 - 2) «Размер выплат за работу ответственным дежурным с графиком работы 1 раз в две недели составляет 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы».
2. Утвердить прилагаемые изменения и ввести в действие с 1 сентября 2023 г.
3. Начальнику отдела документационного и кадрового обеспечения Третьяковой Е.П. оформить дополнительные соглашения к трудовым договорам работников учреждения, в которых изложить в новой редакции условия об окладе (должностном окладе), ставке заработной платы.
4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Исполняющий обязанности
директора

Ю.М. Залесов