ПРИНЯТО
на общем собрании работников
МАОУ «Морская кадетская школа»
(протокол №4 от 13.11.2020)
(протокол №2 от 22.11.2021)

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МАОУ
«Морская кадетская школа»
16.11.2020 №494 по школе
(в редакции приказа от 22.11.2021 №565-о.д.)

Директор школы_____Е.А.Рогачева

УЧТЕНО
мнение выборного органа
первичной профсоюзной организации
МАОУ «Морская кадетская школа»
(протокол № 20 от 13.11.2020)
(протокол №20 от 19.11.2021)

Рогачева Елена Анатольевна

Подписано цифровой подписью: Рогачева Елена Анатольевна
Дата: 2022.06.09 10:52:34 +03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича» (далее – Положение) разработано в соответствии с

– статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации;

– Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– законом Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области»;

– пунктом 5 решения муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 «Об оплате труда работников Школы, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из муниципального бюджета, расположенных на территории МО «Северодвинск»;

– постановлением Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска»;

– примерным отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденным постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 №581-па (в редакции от 30.10.2020);

– Уставом муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича»;

– Коллективным договором муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича» (далее – Школа), в том числе:

2.1. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.2. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения.

2.3. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения.

2.4. Перечень выплат социального характера и порядок их применения.

2.5. Особенности оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера Школы.

2.6. Требования к структуре фондов оплаты труда работников Школы.

3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Школы и распространяется на всех работников Школы.

4. Система оплаты труда работников Школы устанавливается Положением, утверждаемым директором Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и общего собрания работников Школы в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

4.1.Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к Положению, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам органов местного самоуправления Северодвинска.

5. Система оплаты труда работников Школы устанавливается Школой самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, решением муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 г. № 210, Коллективным договором Школы и настоящим Положением.

6. Система оплаты труда работников Школы устанавливаются с учетом:

6.1. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

6.2. Государственных гарантий по оплате труда.

6.3. Минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

6.4. Постановления Администрации Северодвинска от 31.10.2014 г. № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников Школы Северодвинска».

6.5. Примерного отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного Постановлением Администрации МО «Северодвинск» от 01.12.2015 г. №581-па (в редакции Постановления Администрации Северодвинска (в редакции от 30.10.2020 №439-па).

6.6. Настоящего Положения.

6.7.Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.8. Мнения представителей работников в социальном партнерстве в сфере труда.

7. Система оплаты труда работников Школы включает в себя:

7.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

7.2. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты).

7.3. Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

8. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников Школы, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда Школы в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, – за счет средств, выделенных Школе из местного бюджета.

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

10. Заработная плата работников Школы максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальные учреждения – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

11. 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.

12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, ученой степени, образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, стажа, право на его изменение возникает в следующие сроки:

12.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

12.2. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

12.3. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

12.4. При присвоении почетного звания, спортивного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

12.5. При увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

13. В целях настоящего Положения:

13.1. К административно-управленческому персоналу Школы относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные Уставом Школы), а также директор, заместители директора и главный бухгалтер Школы.

13.2. К вспомогательному персоналу Школы относятся работники, осуществляющие свою деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные Уставом Школы).

13.3. К основному персоналу Школы относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы.

14. Должности (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы, распределены по категориям (группам) должностей (профессий) и определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

14.1. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы, определяется приказом директора на основе соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, определенных Примерным отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденным постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 г. №581-па.

14.2. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы (Приложение № 1 к настоящему Положению), либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

15. Заработная плата, все виды выплат, материальная помощь, отпускные, пособия, оплата больничных листов и т.д. перечисляются Школой на указанный работником счет в банке.

16. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа текущего месяца (ст. 136 ТК РФ), выплата за вторую половину месяца — 05 числа следующего месяца (ст. 136 ТК РФ). Установить соотношение между выплатами: за первую половину месяца 40%, за вторую половину – 60 %.

При совпадении дня выплаты зарплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Школа имеет право выплачивать заработную плату на 1-5 дней ранее установленных сроков.

16.1. Выплата заработной платы за вторую половину декабря регулируется приказом директора Школы о сроках выплаты заработной платы в декабре-январе. В связи с особенностями завершения финансового года в декабре и наличием длительного периода нерабочих праздничных дней в начале января, особенностями зачисления бюджетных финансовых средств на счет Школы в январе, в целях выполнения требований статьи 136 Трудового Кодекса Российской Федерации о выплате заработной платы каждые полмесяца в Школе приказом директора в декабре определяются даты выплаты заработной платы за декабрь, дата дополнительной выплаты заработной платы перед основной выплатой за первую половину января (так, чтобы между выплатой заработной платы за декабрь и дополнительной выплатой за январь прошло не более 15 календарных дней), дата основной выплаты за первую половину января.

В связи с наличием длительного периода нерабочих праздничных дней в мае, особенностями зачисления бюджетных финансовых средств на счет школы, в целях выполнения требований статьи 136 Трудового Кодекса Российской Федерации о выплате заработной платы каждые полмесяца в Школе с учетом мнения профсоюзного комитета (иного представительного органа работников) приказом директора определяются даты выплаты заработной платы за апрель, дополнительной выплаты заработной платы перед основной выплатой за первую половину мая.

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

1. 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.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников Школы приведены в Приложении № 2 к Примерному отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 г. №581-па.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы по профессиональным квалификационным группам определены в Приложении 2 настоящего Положения в пределах фондов оплаты труда Школы.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику Школы трудовым договором в соответствии с действующим в Школе Положением о системе оплаты труда.

В трудовой договор работника Школы подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в Школу, устанавливаются Школой самостоятельно.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений.

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

В случае издания постановления Администрации Северодвинска или приказа директора Школы о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников 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 размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. В целях дифференциации оплаты труда работников Школы предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

4.1. Повышающий коэффициент к окладу по Школе.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

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

5.1. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих

и социальных выплат.

5.2. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по Школе образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

5.3. В остальных случаях применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по Школе 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.

6. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по Школе, применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

6.1. Работа в классах, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и дополнительные общеразвивающие программы, имеющие целью подготовку несовершеннолетних обучающихся к военной или государственной службе, – размер повышающего коэффициента к окладу по Школе составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от учебной нагрузки педагогического работника, осуществляющего деятельность в указанных классах. Размер учебной нагрузки устанавливается трудовым договором.

6.2. Работа по основным общеобразовательным и (или) адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому - размер повышающего коэффициента к окладу по Школе составляет 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от продолжительности работы с обучающимися.

6.3. Работа специалиста в Школе, осуществляющего психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь, в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах - размер повышающего коэффициента к окладу по Школе составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

7. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по Школе, применение которого не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, являются:

7.1. Выполнение педагогическим работником функций классного руководителя 1, 4, 5, 9, 11 классов размер повышающего коэффициента к окладу по Школе составляет 25 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника; педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя 2, 3, 6 – 8, 10 классов размер повышающего коэффициента к окладу по Школе составляет 23 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

7.1.1.Размер повышающего коэффициента за выполнение педагогическим работником функций классного руководителя устанавливается приказом директора Школы по состоянию на 01 января и 01 сентября.

7.2. Размер повышающего коэффициента к окладу по Школе за работу по проверке тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по русскому языку, родному языку, литературе и родной литературе, математике, иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, географии, экономики, истории, обществознанию, информатики, ОБЖ, работу по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната зависит от продолжительности данной работы (учебной нагрузки педагога), и от ее объема (количества обучающихся в классах, в которых преподает педагог) и составляет:

– учителям начальных классов (из расчета часов педагогической нагрузки, отведенных на учебные предметы: русский язык, родной язык, математика, окружающий мир):

$$\frac{30\% \cdot N \cdot K}{25 человек \cdot 18 часов}$$, где:

N – количество часов по русскому языку, родному языку, окружающему миру и математике

K – количество обучающихся в классе, в котором преподает учитель.

– учителям русского языка и литературы из расчета:

$$\frac{25\% \cdot M \cdot P}{25 человек \cdot 18 часов \cdot Q}$$, где:

M - количество часов педагогической нагрузки учителя,

P – количество обучающихся в классах, в которых преподает учитель,

Q – количество классов, в которых преподает учитель.

– учителям математики из расчета:

$$\frac{20\% \cdot M \cdot P}{25 человек \cdot 18 часов \cdot Q}$$, где:

M - количество часов педагогической нагрузки учителя,

P – количество обучающихся в классах, в которых преподает учитель,

Q – количество классов, в которых преподает учитель.

– учителям иностранного языка из расчета:

$$\frac{8\% \cdot M \cdot P}{13 человек \cdot 18 часов \cdot Q}$$, где:

M - количество часов педагогической нагрузки учителя,

P – количество обучающихся в классах, в которых преподает учитель,

Q – количество классов, в которых преподает учитель.

– учителям физики, химии, биологии, черчения из расчета:

$$\frac{10\% \cdot M \cdot P}{25 человек \cdot 18 часов \cdot Q}$$ где:

M - количество часов педагогической нагрузки учителя,

P – количество обучающихся в классах, в которых преподает учитель,

Q – количество классов, в которых преподает учитель.

– учителям географии, экономики из расчета:

$$\frac{7\% \cdot M \cdot P}{25 человек \cdot 18 часов \cdot Q}$$ где:

– M - количество часов педагогической нагрузки учителя,

– P – количество обучающихся в классах, в которых преподает учитель,

– Q – количество классов, в которых преподает учитель.

– учителям истории, обществознания, информатики, ОДНК, ОБЖ из расчета:

$$\frac{5\% \cdot M \cdot P}{25 человек \cdot 18 часов \cdot Q}$$ где:

– M - количество часов педагогической нагрузки учителя,

– P – количество обучающихся в классах, в которых преподает учитель,

– Q – количество классов, в которых преподает учитель.

– работа по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната - 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за 18 часов учебной нагрузки в неделю.

7.2.1. Размер повышающего коэффициента за работу по проверке тетрадей устанавливается приказом директора Школы по состоянию на 01 января и 01 сентября.

7.3. Заведование учебным кабинетом

7.3.1. учебным кабинетом (классом, библиотекой), тиром, спортивным/актовым залом, спортивным объектом (многофункциональная спортивная площадка, тренажерная площадка) - размер повышающего коэффициента к окладу Школе составляет 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

7.3.2. классом (специализированными учебными кабинетами: физика химия, биология, информатика, технология), музеем, лабораторией, учебной мастерской, учебно-опытными участками (теплицами), учебно-консультационными пунктами - размер повышающего коэффициента к окладу Школе составляет 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

При установлении повышающего коэффициента к окладу по Школе по п.7.3. учитывается контроль работником

- общего состояния кабинета, состояния мебели, оборудования, рационального озеленения;
- наличия и своевременной корректировки паспорта кабинета, уголка охраны труда, термометра, графика температурного режима, дидактического и раздаточного материала;
- соблюдения норм, правил и требований охраны труда, санитарно-гигиенических норм.

7.3.3. Размер повышающего коэффициента за заведование учебным кабинетом устанавливается приказом директора Школы по состоянию на 01 января и 01 сентября по результатам смотра учебных кабинетов.

7.4. Руководство методическими объединениями Школы (далее – ШМО) – размер минимального повышающего коэффициента к окладу по Школе составляет 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. Конкретный размер зависит от численного состава ШМО, специфики и сложности учебного предмета и за выполнение обязанностей в соответствии с инструкцией руководителя методическим объединением и составляет:

- 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, если численный состав ШМО составляет 2 – 3 человека;
- 8% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, если численный состав ШМО составляет 4 – 5 человек;
- 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, если численный состав ШМО составляет 6 – 9 человек;
- 12% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, если численный состав ШМО объединения составляет 10 и более человек.

7.4.1. Размер повышающего коэффициента за руководство ШМО устанавливается приказом директора Школы по состоянию на 01 января и 01 сентября.

7.5. В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по Школе по нескольким основаниям, указанным в пункте 7 раздела II настоящего Положения, то общий размер повышающего коэффициента по Школе определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 7 раздела II настоящего Положения.

8. Основаниями установления персонального повышающего коэффициента, применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

8.1. Присвоение работнику квалификационной категории.

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

9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением работнику квалификационных категорий, устанавливается на срок

действия квалификационных категорий и действует со дня принятия решения об их присвоении.

9.1. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по Школе в связи с присвоением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	18
Первая квалификационная категория	14

10. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику Школы трудовым договором в соответствии с действующим в Школе Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

11. В трудовой договор работника Школы подлежит включению объем учебной нагрузки, в соответствии с которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, указанные в п. 6.1, 6.2 раздела II настоящего Положения».

В случае, если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по Школе по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по Школе определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 6 настоящего Положения (за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 6.3 пункта 6 настоящего Положения).

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по Школе по основанию, предусмотренному подпунктом 6.3 пункта 6 настоящего Положения, и по иным основаниям, предусмотренным пунктом 6 настоящего Положения, то применяется либо повышающий коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом 6.3 пункта 6 настоящего Положения, либо повышающие коэффициенты по иным основаниям, предусмотренным пунктом 6 настоящего Положения, – по выбору работника.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

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

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3.1. Выплаты за выполнение работ различной квалификации.

2.3.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей).

2.3.3. Выплаты за расширение зон обслуживания.

2.3.4. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.3.5. Выплаты за сверхурочную работу.

2.3.6. Выплаты за работу в ночное время.

2.3.7. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными

особыми условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1. Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда, составляет 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

– рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также за работы с их применением: до 12 % должностного оклада;

– лаборанту кабинета химии за работы с использованием химических реактивов и их хранение: до 12% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

– слесарю-сантехнику за работы, связанные с чисткой канализации: до 12% должностного оклада;

– учителю технологии за работу на деревообрабатывающих станках: до 12% должностного оклада.

3.2. 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 Российской Федерации.

3.3. 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 Российской Федерации.

4. 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 местностям в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1. 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, нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска.

4.2. 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.

4.3. 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 Школы.

5. 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:

5.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2. Оплата труда за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в выходные и праздничные нерабочие дни работникам выплачивается не менее одинарной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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 и установленных соответствующему работнику.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3. Размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

5.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Настоящим Положением предусмотрены выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.1 и 2.2, подпунктами 2.3.5–2.3.7 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику Школы трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

6.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.3.1 – 2.3.4 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения, устанавливаются работнику Школы соглашением сторон трудового договора.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

1. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются

выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также на поощрение за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.1. Премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы.

3.3. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

3.4. Надбавки за стаж непрерывной работы.

3.5. Надбавка за ученую степень.

3.6. Надбавка за ученое звание.

3.7. Надбавка за почетное звание.

3.8. Надбавка за спортивное звание.

3.9.Премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Северодвинск» (далее – премиальная выплата при награждении).

3.10. Надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – надбавка молодым специалистам).

3.11. Надбавка за квалификационные категории.

3.12. Надбавка по Школе.

3.13. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

4. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

4.1. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы, за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера Школы.

4.1.1.Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды. Премируемым периодом для Школы является месяц (ежемесячная премиальная выплата). Премиальные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

4.1.4. Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами директора Школы об их начислении.

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

4.2.1. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в равном размере всем работникам, которым они предусмотрены пунктом 4.1 настоящего раздела, в зависимости от категории, к которой могут быть отнесены должности работников, в соответствии с настоящим Положением (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с настоящим Положением приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

4.3. Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

4.3.1. За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

4.3.2. За невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Школы.

4.3.3. За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

4.4. Настоящим Положением определяются размеры снижения премиальных выплат по итогам работы.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 % суммы премиальной выплаты.

Конкретные размеры снижения премиальных выплат по итогам работы определяются дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы.

4.4.1. За единичное невыполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет до 70 % суммы премиальной выплаты.

4.4.2. За единичное ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет до 50 % суммы премиальной выплаты.

4.4.3. За невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Школы, размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет до 50 % суммы премиальной выплаты.

4.4.4. За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 % суммы премиальной выплаты.

4.5. Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

4.5.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

4.5.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

4.5.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

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

4.6. В приказах директора Школы о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

4.7. Настоящим Положением определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы.

4.7.1. Премиальные выплаты по итогам работы начисляются из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы, выделенного на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

4.7.2. Начисление премии по итогам работы административно-управленческому и вспомогательному персоналу осуществляется только после начисления полагающихся им выплат стимулирующего характера, определенных п.п.3.3 - 3.12 пункта 3 раздела IV, выплат социального характера, определенных разделом V настоящего Положения.

4.7.3. На основании сведений, представленных бухгалтером Школы об экономии стимулирующей части фонда оплаты труда Школы, выделенного на административно-управленческий и вспомогательный персонал после начисления полагающихся им выплат стимулирующего характера, определенных п.п.3.3-3.12 пункта 3 раздела IV настоящего Положения, и выплат социального характера, определенных разделом V настоящего

Положения, Директор Школы издает приказ об установлении премиальной выплаты по итогам работы. В приказе устанавливается список премируемых работников, размеры премии в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника с учетом п.4.1,4.2,4.3,4.4,4.5,4.6 раздела IV настоящего Положения.

5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

5.1. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы.

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

5.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Школы разрабатываются Школой на основании Перечня показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников муниципальных учреждений, определенных Приложением № 4 Примерного отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 г. №581-па, исходя из специфики деятельности работников Школы.

5.4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников Школы определяются в баллах за расчетный период. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников Школы определяется в Приложении №3 Настоящего положения.

5.5. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников Школы. Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, составляет месяц.

5.6. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде.

5.6.1. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления премиального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с пунктом 8.2 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым может быть установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.6.2. В соответствии с настоящим Положением эквивалент одного балла утверждается приказом директора Школы по состоянию на 01 января и 01 сентября и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники Школы вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

5.7. Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в Школе с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом директора Школы.

5.8. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами директора Школы о начислении указанных премий.

5.8.1.Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

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

5.9. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период, определяемый настоящим Положением. Премируемым периодом

для Школы является месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы). Премии за интенсивность и высокие результаты работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премиальные выплаты по итогам работы.

5.10. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы.

5.10.1. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

5.10.2. Размер дополнительной премии за интенсивность и высокие результаты работы определяется приказом Директора Школы.

5.11. Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

5.11.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

5.11.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

5.11.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

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

5.12. Для начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы определяется следующий порядок:

5.12.1. Для начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы создается специальная комиссия по установлению премии за интенсивность и высокие результаты работы, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, которая формируется (в том числе ее председатель и секретарь) на заседании педагогического совета Школы.

5.12.2. Работники Школы, определенные пунктом 5.1 раздела IV настоящего Положения (педагогические работники), с сентября по май текущего учебного года, до 22 числа текущего месяца направляют директору Школы в печатном виде показатели и критерии эффективности деятельности (с подтверждающими документами: свидетельствами, грамотами, отзывами и прочее) за период с 22 числа прошедшего месяца по 21 число текущего месяца.

5.12.3. В период с июня по август текущего учебного года, работнику, не находящемуся в отпуске, премия за интенсивность и высокие результаты работы начисляется как среднеарифметическое значение баллов, начисленных в период с сентября по май текущего учебного года.

5.12.4. Комиссия обеспечивает контроль достоверности представленной работниками информации.

5.12.5. Заседания комиссии по установлению премии за интенсивность и высокие результаты работы проводятся в плановом порядке до 26 числа текущего месяца.

5.12.6. На заседании комиссии по установлению премии за интенсивность и высокие результаты работы определяется списочный состав премируемых работников, устанавливается размер премии за интенсивность и высокие результаты труда в баллах для каждого премируемого работника.

5.12.7. На заседании комиссии в мае дополнительно для каждого педагогического работника устанавливается среднеарифметическое значение баллов, начисленных в период с сентября по май текущего учебного года.

5.12.8. Заседания комиссии по установлению премии за интенсивность и высокие результаты работы протоколируются, протоколы комиссии передаются директору Школы до 30 числа текущего месяца.

6. Премиальная 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.

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

6.2. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется за:

- качественное и оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий директора Школы, в т.ч. в рамках должностных обязанностей работника, реализация которых имеет важное значение для развития Школы; высокий уровень исполнительской дисциплины;
- достижение высоких конечных результатов в результате внедрения новых форм и методов работы;
- существенное снижение затрат бюджета Школы или увеличение доходной части бюджета Школы, давшие значительный экономический эффект;
- участие в судебных делах, повлёкших судебно-исковое привлечение денежных средств или экономию денежных средств бюджета Школы, а также принятие судебного решения в пользу Школы;
- разработку особо значимых, важных для социально-экономического развития Школы или направленных на повышение эффективности управления Школой документов, в том числе управления качеством образовательной деятельности Школы;
- большую организаторскую работу по подготовке и проведению мероприятий школьного, муниципального, регионального, Всероссийского уровней;
- иные действия, направленные на социально-экономическое развитие Школы, результативную деятельность и повышение эффективности деятельности Школы.

6.3. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом директора Школы.

7. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования.

7.1. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

7.3. 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 лет до 5 лет	4
От 5 лет до 10 лет	5
От 10 лет до 15 лет	7
От 15 лет до 20 лет	12
От 20 лет и более	15

7.4. В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно Приложению №4 к настоящему Положению.

7.5. Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в Приложении № 5 к настоящему Положению.

8. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена

ученая степень по профилю их работы в Школе.

8.1. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

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

8.3. Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

8.5. Размеры надбавки за ученую степень составляют:

8.5.1. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, – 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

9. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в Школе.

9.1. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в Школе, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

9.2. Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

9.3. Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

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

9.5. Размеры надбавки за ученое звание составляют:

9.5.1. Работникам, имеющим ученое звание доцента, - 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9.5.2. Работникам, имеющим ученое звание профессора, - 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

10. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, имеющим нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден по профилю их работы в Школе.

10.1. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден.

10.2. Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание, приведен в Приложении № 6 к настоящему Положению.

10.3. Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

10.5. Размер надбавки за почетное звание составляет 15 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

11. 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, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в Школе.

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

11.2. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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

12. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления МО «Северодвинск».

12.1. К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

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

12.3. К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

12.4. К наградам органов местного самоуправления МО «Северодвинск», в связи с награждениями которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные Городским Советом депутатов муниципального образования «Северодвинск», награды Главы муниципального образования «Северодвинск», награды Администрации муниципального образования «Северодвинск».

12.5. Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

12.5.1. Размеры премиальной выплаты при награждении составляют:

5000 рублей – при награждении государственными наградами Российской Федерации;

3000 рублей – при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;

1500 рублей – при награждении наградами Архангельской области;

1000 рублей – при награждении наградами муниципального образования «Северодвинск».

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

- работники окончили образовательные учреждения высшего образования или профессиональные образовательные учреждения;

- работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

13.1. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

13.2. 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.

13.3. Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим

образовательные организации с отличием – 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

14. Надбавка за квалификационные категории устанавливается работникам Школы, которым присвоены квалификационные категории, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

14.2. Надбавка за квалификационные категории не может быть установлена работникам Школы, которым установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу).

14.3. Надбавка за квалификационные категории начисляется ежемесячно.

14.4. Надбавка за квалификационные категории устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

14.5. Размер надбавок за квалификационные категории устанавливается в размерах, предусмотренных в пункте 9 раздела II настоящего Положения.

14.6. При истечении срока действия квалификационной категории работникам Школы может быть установлена надбавка за квалификационные категории с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

14.6.1. Возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида;

14.6.2. Возобновление педагогической работы после длительного периода временной нетрудоспособности;

14.6.3. Возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за детьми;

14.6.4. Возобновление педагогической работы после длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

14.6.5. По возвращении на работу по специальности после длительной командировки за пределами территории Российской Федерации;

14.6.6. Обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, не зависимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности;

14.6.7. Возобновление работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы);

14.6.8. При выявлении допущенного руководителем Школы нарушения порядка аттестации педагогических работников;

14.6.9. Если педагогическим работникам, до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года;

14.6.10. Если педагогический работник по окончании учебного года увольняется, но не далее, чем до 31 августа текущего года;

14.6.11. В течение всего срока прохождения переаттестации (от подачи заявления в аттестационную комиссию - до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

14.6.12. В период исполнения работником полномочий в составе выборного профсоюзного органа и (или) в течение шести месяцев после их окончания.

Оплата труда педагогических работников Школы в перечисленных случаях определяется Настоящим Положением и устанавливается приказом директора Школы в

пределах фонда оплаты труда Школы.

В приказах директора Школы указываются конкретные размеры, причины и период времени, когда работниками Школы сохраняется установленная надбавка с учетом имевшейся квалификационной категории.

14.7. При выполнении работником Школы педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическому работнику может быть установлена надбавка за квалификационные категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

15. Надбавка по Школе устанавливается работникам Школы при наличии увеличенных объемов или напряженности работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в Школе (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых Школой, обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых Школой, работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.).

Надбавка по Школе не может быть установлена по одним и тем же основаниям работникам, которым установлены повышающие коэффициенты к окладам по Школе.

Конкретный размер надбавки по Школе зависит от объема выполненной работы и начисляется ежемесячно.

В приказах директора Школы указываются конкретные размеры, причины (основания) и период времени, когда работникам Школы назначается надбавка по Школе:

15.1. За выполнение обязанностей директора Школы устанавливается надбавка в размере 15% должностного оклада в соответствии с приказом Управления образования Администрации Северодвинска; за выполнение обязанностей заместителя директора устанавливается надбавка в размере 15% должностного оклада в соответствии с приказом директора Школы; за выполнение обязанностей главного бухгалтера - 15% должностного оклада главного бухгалтера в соответствии с приказом директора Школы (пропорционально отработанному времени).

15.2. За администрирование в сети Интернет единой образовательной сети «Дневник.ру» (https//dnevnik.ru) устанавливается размер надбавки 5% к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы (пропорционально отработанному времени).

15.3. За проведение нетарифицируемых индивидуально-групповых занятий по согласованию с директором устанавливается надбавка 2% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одно занятие (45 минут).

15.4. За ведение протоколов педагогического совета школы, протоколов комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы, протоколов общего собрания работников школы устанавливается надбавка в размере 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за один протокол.

15.5. За работу в комиссиях по составлению локальных актов, деятельность в рабочих группах школы устанавливается размер надбавки 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (пропорционально отработанному времени).

15.6. За работу по воинскому учету работников устанавливается надбавка в размере 1% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за одного военнообязанного (пропорционально отработанному времени).

15.7. За организацию работы музея Школы и взаимодействие с социальными институтами устанавливается размер надбавки 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за 6 часов работы.

15.8. За заполнение и корректировку Электронных региональных банков данных об участниках Единого государственного экзамена (РБД ЕГЭ) и (или) Основного государственного экзамена (РБД ОГЭ) устанавливается размер надбавки 5% оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы.

15.9. За заполнение и корректировку данных на официальном сайте Российской Федерации в сети Интернет для размещения информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг (http://zakupki.gov.ru) устанавливается размер надбавки 30% оклада (должностного оклада) (пропорционально отработанному времени).

15.10. За работу по аттестации рабочих мест, взаимодействие со службами, проводящими работу по аттестации рабочих мест в школе, устанавливается размер надбавки 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за 6 часов работы.

15.11. За обслуживание музыкальной техники, организацию репетиций с использованием музыкальной техники, видеосъемку общешкольных мероприятий устанавливается размер надбавки 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за 6 часов работы (при условии, если данный вид работы не входит в функционал работника, определенный в установленном порядке).

15.12. За проведение открытых уроков, открытых внеклассных занятий устанавливается размер надбавки:

- всероссийский уровень: 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – за открытый урок; 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – за открытое внеклассное занятие;
- региональный уровень: 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – за открытый урок; 12% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – за открытое внеклассное занятие;
- муниципальный уровень: 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – за открытый урок; 8% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – за открытое внеклассное занятие.

15.13. За творческие отчеты, выступления устанавливается размер надбавки:

– всероссийский уровень: 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

– региональный уровень: 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

– муниципальный уровень: 7% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15.14. За проведение мастер-классов устанавливается размер надбавки:

- всероссийский уровень: 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- региональный уровень: 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- муниципальный уровень: 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15.15. Педагогическим работникам за успешное выступление в очных конкурсах профессионального мастерства устанавливается размер надбавки:

- победитель, призер конкурса всероссийского уровня: 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- победитель, призер конкурса регионального уровня: 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- победитель, призер конкурса муниципального уровня: 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- участник конкурсов всероссийского, регионального, муниципального уровня: 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15.16. За участие в системе мониторинга «Мониторинг эффективности воспитательной деятельности» устанавливается размер надбавки 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за 6 часов работы (при условии, если данный вид

работы не входит в функционал работника, определенный в установленном порядке).

15.17. За участие в городских проектах в соответствии с планом Управления образования устанавливается размер надбавки 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (пропорционально отработанному времени).

15.18. За подготовку команд - участников МСПП устанавливается размер надбавки 8 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; за участие в МСПП без предварительной подготовки команд – участников устанавливается размер надбавки 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15.19. За работу с обучающимися из семей группы риска, находящихся в трудной жизненной ситуации, классным руководителям устанавливается надбавка 3% за работу с одной семьей, за две семьи – 4%, за три семьи и более семей –5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (пропорционально отработанному времени).

15.20. За взаимодействие с общественными организациями устанавливается размер надбавки 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за 4 часа работы (при условии, если данный вид работы не входит в функционал работника, определенный в установленном порядке).

15.21. За организацию сетевого взаимодействия с другими учреждениями образования, культуры и др. устанавливается размер надбавки 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за 6 часов работы.

15.22. За выполнение обязанностей педагога-наставника устанавливается размер надбавки 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (пропорционально отработанному времени).

15.23. За работу в заседаниях школьной психолого-медико-педагогической комиссии, школьной службы примирения - по факту - устанавливается надбавка 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за 6 часов работы.

15.24. За организацию и проведение воспитательных внеурочных мероприятий с родителями, воспитанниками устанавливается размер надбавки 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за 2 часа работы.

15.25. За информационное сопровождение образовательного процесса устанавливается размер надбавки 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за 4 часа работы.

15.26. За реализацию групповых психо-профилактических программ устанавливается размер надбавки 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (пропорционально отработанному времени).

15.27. За работу со специальным контингентом – потребителями образовательных услуг устанавливается размер надбавки 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (пропорционально отработанному времени).

15.28. За помощь классным руководителям в подготовке команды – участника МСПП устанавливается размер надбавки 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждую команду (пропорционально отработанному времени).

15.29. За организацию работы точки доступа для проведения онлайн-мероприятий устанавливается размер надбавки 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (пропорционально отработанному времени).

15.30. За организацию работы по профилактике коррупционных правонарушений устанавливается размер надбавки 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за 2 часа работы.

15.31. За работу с библиотечным фондом учебников устанавливается размер надбавки 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (пропорционально отработанному времени).

15.32. За выполнение обязанностей администратора автоматизированного рабочего места СУФД устанавливается размер надбавки 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (пропорционально отработанному времени).

15.33. За составление и корректировку расписания учебных занятий (уроков, индивидуально-групповых, факультативных, элективных), журнала учета пропущенных и замещенных уроков устанавливается размер надбавки 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (пропорционально отработанному времени).

15.34. За выполнение обязанностей уполномоченного по решению задач в области ГО и ЧС устанавливается размер надбавки 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (пропорционально отработанному времени).

15.35. За ведение документации и заполнение электронных таблиц «Комплексной информационно - аналитической системы Архангельской области» (КИАС) устанавливается бухгалтеру размер надбавки 20% оклада (должностного оклада).

15.36. За размещение информации о Школе на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях в сети Интернет (http://bus.gov.ru) устанавливается размер надбавки 15% оклада (должностного оклада) (пропорционально отработанному времени).

15.37. За работу по организации и проведению аттестации педагогических работников устанавливается размер надбавки 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (работникам, относящимся к основному персоналу, пропорционально отработанному времени).

15.38. За выполнение обязанностей общественного инспектора по Правилам дорожного движения устанавливается размер надбавки 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (пропорционально отработанному времени).

15.39. За техническое сопровождение и оформление официального сайта школы в сети «Интернет» устанавливается минимальный размер надбавки 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за 4 часа работы (при условии, если данный вид работы не входит в функционал работника, определенный в установленном порядке).

15.40. За подготовку и оформление внеплановых документов, отчетов, планов по указанию (приказу) директора Школы - 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за 6 часов работы.

15.41. За работу с оргтехникой, курьерскую работу и пр. устанавливается размер надбавки 180% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (пропорционально отработанному времени).

15.42. За создание условий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся ГПД (отсутствие травматизма, организация горячего питания, выполнение требований СанПиН, посещение лечебных профилакториев, бассейна, спортивных объектов) устанавливается размер надбавки 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (пропорционально отработанному времени).

15.43. За ведение документации и отчетности, связанной с обеспечением бесплатным питанием обучающихся, устанавливается размер надбавки 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (пропорционально отработанному времени).

15.44. За участие в мероприятиях для обучающихся (по приказу (указанию) директора и в соответствии с планом Управления образования Администрации Северодвинска / приказом Управления образования Администрации Северодвинска) - 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за 6 часов работы (если участие в данном мероприятии не входит в функционал работника, определенный в установленном порядке, и оплата по данному основанию не дублирует другие выплаты).

15.45. За организацию и проведение муниципального этапа Всероссийской олимпиады на базе школы, за организацию и проведение мероприятий муниципального уровня по плану Управления образования, за организацию и проведение мероприятий областного уровня в рамках деятельности базовой площадки ГАОУ АО ИОО

устанавливается размер надбавки 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15.46. За организацию методической работы на уровне НОО, ООО и СОО устанавливается размер надбавки 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (пропорционально отработанному времени).

15.47. Иное – по факту - устанавливается размер надбавки 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за 6 часов работы.

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

– работникам, относящимся к основному персоналу Школы, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых муниципальными учреждениями;

– работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы (за исключением руководителей Школы, их заместителей и главных бухгалтеров), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых муниципальными учреждениями.

16.1. 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.

16.2. 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.

16.3. Показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, являются:

16.3.1. Результаты образовательной деятельности (отсутствие жалоб на предоставленные платные образовательные услуги, отсутствие конфликтах ситуаций по вине работника (вина работника должна быть доказана в установленном порядке), отсутствие травматизма на занятиях, результаты текущего контроля успеваемости обучающихся, результаты работы по предупреждению отчисления обучающихся, которым предоставляются платные образовательные услуги).

16.3.2. Участие в воспитательной работе с обучающимися, ее результативность.

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

16.3.4. Участие в разработке программы для реализации платных образовательных услуг;

16.3.5. Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов.

16.3.6. Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения).

16.3.7. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.

16.3.8. Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации.

16.4. 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 положениями о системе оплаты труда.

16.5. 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 Школы, 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.

16.6. 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 Школе с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом директора Школы.

16.7. 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.

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

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

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

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

16.10. 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 Школы, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников Школы может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта.

16.10.1. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в сроки, определенные настоящим Положением. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

16.11. Для начисления премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяется следующий порядок:

16.11.1. Для начисления премии за оказание платных образовательных и иных услуг создается специальная комиссия по установлению премии за оказание платных

образовательных и иных услуг, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии), которая формируется (в том числе ее председатель и секретарь) на заседании педагогического совета Школы.

16.11.2. Работники Школы, определенные абзацем вторым настоящего пункта (педагогические работники) в период оказания платных образовательных и иных услуг до 22 числа текущего месяца направляют директору школы в печатном виде показатели и критерии эффективности деятельности (с подтверждающими документами) за период с 22 числа прошедшего месяца по 21 число текущего месяца.

16.11.3. Директор Школы обеспечивает контроль достоверности представленной работниками информации до заседания комиссии.

16.11.4. Заседания комиссии по установлению премии за оказание платных образовательных и иных услуг проводятся в плановом порядке, как правило, до 26 числа текущего месяца.

16.11.5. На заседании комиссии по установлению премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяется списочный состав премируемых работников, устанавливается размер премии за оказание платных образовательных и иных услуг в баллах для каждого премируемого работника; на заседании комиссии дополнительно для каждого премируемого работника устанавливается размер возможной дополнительной премии за оказание платных образовательных и иных услуг.

16.11.6. Заседания комиссии по установлению премии за оказание платных образовательных и иных услуг протоколируются; протоколы комиссии передаются директору школы до 28 числа текущего месяца.

16.11.7. На основании протокола комиссии по установлению премии за оказание платных образовательных и иных услуг и п.16 раздела IV настоящего Положения директор школы издает приказ для начисления премии за оказание платных образовательных и иных услуг работникам в абсолютных размерах пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

17. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику Школы трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

17.1. В трудовой договор работника Школы подлежат включению:

17.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

17.1.2. Основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 3.1 и 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения).

17.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 3.4 - 3.8 и 3.10 –3.13 пункта 3 раздела IV настоящего Положения.

17.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику Школы на основании приказов директора Школы, издаваемых в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами работников.

17.3. Выплаты стимулирующего характера, включенные в трудовые договоры работников в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами директора о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников, 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) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего

характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

2. К выплатам социального характера относятся:

2.1. Материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

2.2. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

3. Материальная помощь работникам Школы 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, а для вновь принятых работников к моменту отпуска.

Иные выплаты работникам Школы устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 02 июля 2013 г. № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

4. Материальная помощь может быть оказана:

4.1. Работнику Школы в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, юбилейные даты работника, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи) за счет экономии фонда оплаты труда.

4.2. Близким родственникам работника Школы в связи с его смертью за счет экономии фонда оплаты труда.

5. Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

6. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Школы на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

7. Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника Школы по следующим основаниям:

7.1. Рождение ребенка у работника. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере 0,5 оклада работника.

7.2. Вступление в брак работника. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере 0,5 оклада работника.

7.3. Юбилейные даты работника (50 лет, 55 лет, 60 лет и последующие юбилейные даты). По указанному основанию материальная помощь выплачивается в 1000 рублей.

7.4. Смерть работника или близкого родственника работника. Под близкими родственниками в смысле, придаваемом данным Положением, понимаются: супруги, дети, родители, родные братья и сестры. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере 0,5 оклада работника.

7.5. Тяжелая болезнь работника или близкого родственника работника.

Под близкими родственниками в смысле, придаваемом данным Положением, понимаются: супруги, дети, родители, родные братья и сестры.

Под тяжелой болезнью в смысле, придаваемом данным Положением, понимается: длительная потеря трудоспособности в связи с тяжелым заболеванием, дорогостоящее лечение в связи с заболеванием.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере 1 оклада работника.

7.6.Стихийные бедствия, несчастные случаи и иные экстраординарные обстоятельства, оказавшие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение работника.

Под стихийными бедствиями в смысле, придаваемом данным Положением, понимаются: причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере 1 оклада работника.

7.7. Средства, направляемые на оказание материальной помощи работникам Школы по п.4 раздела V настоящего Положения, выделяются за счет экономии фонда оплаты труда работников Школы.

7.8. Порядок оказания материальной помощи.

7.8.1. Материальная помощь по основаниям, указанным в п.7.1-7.3, 7.6 выплачивается на основании личного заявления работника, по п.7.4, 7.5 на основании личного заявления близкого родственника.

7.8.2. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о рождении, копия свидетельства о браке, копия паспорта, копия свидетельства о смерти, справка из медицинской организации, справка из компетентных органов.

7.8.3. Заявление пишется на имя директора Школы с точным указанием причин для выдачи материальной помощи.

7.8.4. К заявлению прилагается справка из бухгалтерии Школы, подтверждающая наличие экономии фонда оплаты труда, за подписью директора и главного бухгалтера.

7.8.5. Оказание материальной помощи производится не более 3-х раз в год.

8. Перечень выплат социального характера и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника Школы.

9. Работникам Школы выплачивается единовременное выходное пособие при выходе на пенсию по возрасту впервые или по состоянию здоровья в размере и в порядке, определенном действующим трудовым законодательством РФ.

10. Выплаты социального характера работникам Школы начисляются на основании приказа директора Школы.

VI. Особенности оплаты труда директора Школы, заместителей директора и главного бухгалтера Школы

1. Заработная плата директору, заместителям директора и главному бухгалтеру производится из фонда оплаты труда Школы, который формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета Северодвинска, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера Школы состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Должностной оклад директора устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимой им Школой, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

При определении среднего должностного оклада работников Школы учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 5 раздела II настоящего Положения

3.1. К основному персоналу, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных Уставом Школы.

Перечень должностей, профессий работников Школы, относимых к основному

персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора устанавливаются органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

3.2. Конкретный размер должностного оклада директора Школы устанавливается органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений.

3.3. Размер должностного оклада директора дифференцируется в зависимости от профиля Школы, численности работников, численности обучающихся (воспитанников) на основании критериев определения кратности размеров должностного оклада директора в зависимости от среднего должностного оклада работников, относящихся к основному персоналу.

3.3.1. Перечень критериев определения кратности размера должностного оклада директора Школы устанавливается органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений.

3.3.2. Размер должностного оклада, устанавливаемого директору Школы, округляется до полного рубля в соответствии с действующим порядком округления.

3.4. Должностной оклад устанавливается директору Школы трудовым договором в соответствии с действующим положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утверждаемым органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

В трудовой договор директора Школы подлежит включению конкретный размер устанавливаемого директору Школы должностного оклада.

3.5. Должностной оклад директора Школы подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада директора Школы размер этого оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Школы устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада директора Школы.

4.1. Должностной оклад устанавливается заместителю директора, главному бухгалтеру Школы трудовым договором, исходя из установленного размера должностного оклада директора Школы, в соответствии с настоящим Положением.

4.1.1. В трудовой договор заместителей директора, главного бухгалтера Школа подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю директора, главному бухгалтеру Школа должностного оклада.

4.2. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Школы подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами директора Школы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников, в соответствии с соглашениями об

изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

В случае, когда заместитель директора или иной работник Школы исполняет обязанности директора без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее – основной должности), орган Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, издает распоряжение о возложении исполнения обязанностей директора Школы, с работником заключается дополнительное соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника к трудовому договору (далее – соглашение) заместителя директора или иного работника Школы.

В соглашение, заключаемое с заместителем директора или иным работником Школы, в установленном порядке включается условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности директора в отношении соответствующего заместителя директора или иного работника Школы документов по основной должности:

- проектов соглашений об изменении условий трудового договора;
- приказов о начислении выплат компенсационного характера;
- приказов о начислении выплат стимулирующего характера;
- приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности директора в отношении соответствующего заместителя директора или иного работника Школы только после согласования с органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору, заместителям директора и главному бухгалтеру Школы в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении директора Школы;
- приказом директора Школы – в отношении заместителей директора и главного бухгалтера Школы.

6. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым директору Школы и заместителям директора Школы, относятся:

6.1. Премия за качественное руководство Школой.

6.2. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

6.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.

6.4. Премиальная выплата при награждении.

6.5. Надбавка за почетное звание.

7. Премия за качественное руководство Школой устанавливается директору и заместителям директора Школы с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование Школы и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

7.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство Школой являются:

7.1.1. Достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании Школы (в муниципальных учреждениях, которым сформированы муниципальные

задания по решению соответствующего органа Администрации Северодвинска, осуществляющего бюджетные полномочия главного распорядителя средств местного бюджета).

7.1.2. Достижение показателей эффективности деятельности Школы и работы работника, отражающих:

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

2) своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

3) рост средней заработной платы работников Школы в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями органов государственной власти Архангельской области, органов местного самоуправления Северодвинска),

4) своевременную и правильную оплата труда работников Школы;

5) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);

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

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

8) выполнение требований пожарной безопасности;

9) своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества;

10) обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя;

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

12) надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на Школу уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска;

13) показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг, и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг (в рамках компетенции работника).

7.2. Перечни показателей эффективности деятельности Школы, предусмотренные подпунктом 7.1.2 настоящего пункта, устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия

учредителя, – в отношении директора Школы;

– Приложением № 7 настоящего Положения – в отношении заместителей директора Школы.

7.2.1. Показатели эффективности деятельности Школы определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников.

7.2.2. Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности Школы и работы работников устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении директора Школы;

– приказом директора Школы – в отношении заместителей директора Школы.

7.2.3. Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство Школой является календарный месяц.

7.3. Размеры премий за качественное руководство Школой определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде, а также эквивалента одного балла в рублях.

7.3.1. За максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство Школой в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат.

7.3.2. Эквивалент одного балла в рублях для директора Школы определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава Школы, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником.

7.3.3. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей директора Школы определяется путем деления распределенной заместителям директора и главному бухгалтеру Школы части премиального фонда руководящего состава Школы, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

7.3.4. Эквиваленты одного балла и период, за который определяется эквивалент одного балла, устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении директора Школы;

– приказом директора Школы по состоянию на 01 января и на 01 сентября и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан – в отношении заместителей директора Школы.

Заместители директора Школы вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года.

7.4. Размеры премий за качественное руководство Школой устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных им Школы, – в отношении директора Школы;

– приказом директора Школы – в отношении заместителей директора Школы.

7.4.1. Премии за качественное руководство Школой начисляются в абсолютных размерах.

7.4.2. Премии за качественное руководство Школой начисляются ежемесячно

(ежемесячные премии за качественное руководство Школой).

7.4.3. Премии за качественное руководство начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

7.4.4. Заместители директора предоставляют директору Школы в печатном виде показатели и критерии эффективности деятельности до 28 числа текущего месяца.

7.4.5. В период с июня по август текущего учебного года заместителю директора (за исключением заместителя директора по АХР), не находящемуся в отпуске, премия за интенсивность и высокие результаты работы начисляется как среднеарифметическое значение баллов, начисленных в период с сентября по май текущего учебного года.

7.5. Премия за качественное руководство Школой снижается:

7.5.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями неначисления премии.

7.5.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

7.5.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

7.5.4. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников Школы, произошедшем в расчетном периоде (в отношении директора Школы).

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

Минимальный размер снижения премии за качественное руководство в указанных случаях составляет 50 процентов.

7.6. Премия за качественное руководство Школой не начисляется:

7.6.1. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников Школы, произошедшем в расчетном периоде (в отношении Директора Школы и главного бухгалтера).

7.6.2. При применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6,7,7.1,11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

7.6.4. При полном невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана).

7.7. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за качественное руководство Школой.

7.7.1.Размеры дополнительных премий за качественное руководство Школой определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

7.7.2. Дополнительная премия за качественное руководство Школой по основаниям, предусмотренным пунктом 7.7 раздела VI настоящего Положения, не начисляется.

7.8. Для вновь принятых на работу директора и заместителей директора Школы размеры премий за качественное руководство определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания,

административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5–11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу директора и заместителей директора, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности Школы.

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

8.1. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу директора, заместителей директора Школы и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1 раздела VIII настоящего Положения.

8.2. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении директора Школы;

– приказом директора Школы – в отношении заместителей директора Школы.

9. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются директору Школы, заместителям директора Школы в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

10. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру Школы, относятся:

10.1. Премия за качественное руководство Школой.

10.2. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

10.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.

10.4. Премиальная выплата при награждении.

10.5. Надбавка за почетное звание.

11. Премия за качественное руководство Школой начисляется главному бухгалтеру Школы на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 7 раздела VI настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

11.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство Школой является достижение показателей эффективности деятельности Школы и работы главного бухгалтера, а именно:

1) надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципального учреждения;

2) своевременное и правильное составление финансово-плановых документов;

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

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

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

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

7) своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе

материально-технической базы), на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников.

11.2. Основания для начисления премии за качественное руководство Школой для главного бухгалтера и количество баллов за различные показатели эффективности деятельности Школы, предусмотренные подпунктом 11.1 настоящего пункта, приведены в Приложении № 7 к настоящему Положению.

11.2.1. За максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство Школой в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат.

11.2.2. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера Школы определяется путем деления распределенной заместителям директора и главному бухгалтеру Школы части премиального фонда руководящего состава Школы, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

11.2.3. Эквивалент одного балла утверждается приказом директора Школы по состоянию на 01 января и 01 сентября и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан.

11.2.4. Главный бухгалтер Школы вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

11.3. Премии за качественное руководство Школой начисляются в абсолютных размерах.

11.4. Премии за качественное руководство Школой главному бухгалтеру Школы начисляются ежемесячно. Главный бухгалтер предоставляет директору Школы в печатном виде показатели эффективности деятельности до 28 числа текущего месяца.

11.5. Для вновь принятого на работу главного бухгалтера размеры премий за качественное руководство определяются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5–11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятого на работу главного бухгалтера, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности Школы.

11.6. Премия за качественное руководство Школой главному бухгалтеру Школы не начисляется:

11.6.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде.

11.6.2. При применении к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

11.6.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

11.6.4. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников Школы, произошедшем в расчетном периоде.

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

Федерации.

11.7. Размеры премий за качественное руководство Школой определяются приказами директора Школы.

12. Премиальная выплата главному бухгалтеру за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

12.1. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1 раздела VIII настоящего Положения.

12.2. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказами директора Школы.

13. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

14. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются директору, заместителям директора, главному бухгалтеру Школы трудовым договором.

14.1. В трудовой договор директора, заместителя директора, главного бухгалтера Школы подлежат включению:

14.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

14.1.2. Основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной пунктом 7 и пунктом 11 настоящего раздела).

14.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

14.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

– распоряжения органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, - в отношении директора Школы

– приказа директора Школы - в отношении заместителей директора и главного бухгалтера Школы.

15. Выплаты социального характера устанавливаются директору, заместителям директора и главному бухгалтеру Школы в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

– распоряжения органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, - в отношении директора Школы,

– приказов директора школы - в отношении заместителей директора и главного бухгалтера Школы.

16. Средняя заработная плата директора, заместителей директора, главного бухгалтера Школы, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников Школы (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера Школы) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

16.1. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат директора, заместителей директора, главного бухгалтера Школы и среднемесячных заработных плат остальных работников Школы (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования

«Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, применительно к каждому муниципальному учреждению.

16.1.1. В Школе предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за предшествующий финансовый год среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за предшествующий финансовый год уровня соотношения среднемесячных заработных плат.

16.1.2. Распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

16.1.3. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 5.

16.1.4. Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

16.1.5. Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений.

16.1.6. Директор Школы несет ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

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

16.2.1. Правила исчисления среднемесячной заработной платы работников Школы для определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера Школы устанавливаются в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред. 10.12.2016 г.).

16.1.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера Школы размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее - сеть Интернет) на официальном интернет-сайте органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, не позднее 1 мая года, следующего за отчетным годом.

16.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы предоставляется директором Школы в орган Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

16.2.1. В составе информации, подлежащей размещению в сети Интернет, указывается полное наименование Школы, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество лица, в отношении которого размещается информация.

16.2.2. В составе размещаемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон или иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

16.2.3. Расчетным периодом считается прошедший финансовый год.

16.2.4. Директор школы несет ответственность за достоверность предоставляемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера Школы.

17. Условия оплаты труда директора Школы устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г.№ 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

17.1. Определение и изменение учебной нагрузки директору Школы, его заместителям, замещающих должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установленным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

17.2. Определение учебной нагрузки директору Школы, его заместителям, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

17.3. Учебная нагрузка в данном случае устанавливается:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, - в отношении директора Школы,

– приказом директора Школы - в отношении заместителей директора Школы.

VII. Другие вопросы оплаты труда

1. Директор ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает штатное расписание, включающее все должности работников Школы.

2. В тарификационный список включаются педагогические работники, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы. Тарификационный список утверждается директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января).

3. Численный состав работников Школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения его уставных функций, задач и объемов муниципальных услуг (работ), установленных учредителем.

4. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам, а также Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников Школы

1. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, предоставляемых Школе на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых Школы на оплату труда.

Фонд оплаты труда работников 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 подпунктами 5.1 и 5.2 пункта 5 раздела II настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 2.1 и 2.3 пункта 2 раздела III настоящего Положения, направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников Школы не должна превышать 40 процентов.

При этом средняя заработная плата работников основного персонала должна превышать среднюю заработную плату работников Школы.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников Школы должна быть установлена таким образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала превышала среднюю заработную плату работников Школы.

3. Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников Школы.

Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, подлежит контролю со стороны отраслевого органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении подведомственного ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

4. Школа должна обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников Школы, установленных настоящим Положением.

5. Школа должна обеспечивать соблюдение требования, установленного пунктом 10 раздела I настоящего Положения.

В случаях, когда месячная заработная плата работника Школы окажется ниже минимальной заработной платы в Архангельской области, производится доплата в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

6.2. Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом Школы с одной стороны и основным персоналом Школы с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Школы (пункты 2 – 3 раздела VIII настоящего

Положения).

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

7.1. 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, предусмотренных положениями, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство Школой. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с настоящим Положением.

7.2. Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1. настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

7.2.1. Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между директором, заместителями директора, главным бухгалтером Школы с одной стороны и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 16 раздела VI настоящего Положения).

7.2.2. Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная директору, заместителям директораи главному бухгалтеру Школы, является премиальным фондом руководящего состава Школы, делится между директором Школы и остальными работниками руководящего состава Школы и направляется на выплату премий за качественное руководство Школой.

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

7.3. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы и за качественное руководство Школой.

7.3.1. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава Школы, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1. настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за качественное руководство Школы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премии за качественное руководство Школой. Размеры этих премий за качественное руководство Школы определяются в соответствии с пунктом 7.5 раздела VI настоящего Положения.

7.3.2. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года (если иное не

предусмотрено положением), на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с пунктом 4.2.1 раздела IV настоящего Положения.

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

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

8.2. Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с подпунктом 8.1 настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

8.3. При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с подпунктом 8.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии пунктом 5.10 раздела IV настоящего Положения.

9. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения со Школой, устанавливается ежемесячная дополнительная процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, при условии экономии объема выделенных субсидий, предоставляемых Школе на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых Школой на оплату труда.

9.1. При этом общая сумма дополнительной процентной надбавки, установленной настоящим Положением, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленной в соответствии с действующим законодательством работнику Школы, не должна превышать 80 %.

9.2. Выплата дополнительной процентной надбавки прекращается при установлении работнику Школы 80 % надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии с действующим законодательством».

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича», утвержденному приказом по школе от 16.11.2020 № 494

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «Морская кадетская школа»

1. Должности (профессии) работников, относящихся к административно-управленческому персоналу МАОУ «Морская кадетская школа»:

1.1. Директор.
1.2. Заместитель директора.
1.3. Главный бухгалтер.
1.4. Бухгалтер.
1.5. Секретарь.
1.6. Секретарь учебной части.
1.7. Делопроизводитель.
1.8. Инспектор по кадрам.
1.9. Документовед.
1.10. Специалист в области охраны труда.
1.11. Заведующий хозяйством.
1.12. Инженер-программист (программист).
1.13. Техник.

2. Должности (профессии) работников, относящихся к вспомогательному персоналу муниципальных и бюджетных учреждений:

2.1. Вахтер.
2.2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
2.3. Сторож.
2.4. Слесарь-сантехник.
2.5. Оператор хлораторной установки.
2.6. Уборщик служебных помещений.
2.7. Дворник.
2.8.Гардеробщик.

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича», утвержденному приказом по школе от 16.11.2020 №494(в редакции приказа от 22.11.2021 №565-о.д.)

РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников МАОУ «Морская кадетская школа»

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Оклад по положению	Повышающий коэффициент за категорию	Повышение оклада за категорию	Повышающий коэффициент за статус школы	Повышение оклада за статус школы	Оклад с учетом повышающих коэффициентов за категорию и статус школы
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования						
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:						
Секретарь учебной части	5 404,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5 404,00
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников						
2 квалификационный уровень:						
Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог:						
без квалификационной категории	5 189,57	0,00	0,00	0,15	778,43	5 968,00
соответствие занимаемой должности	5 189,57	0,00	0,00	0,15	778,43	5 968,00
первая квалификационная категория	6 315,50	0,14	884,17	0,15	947,33	8 147,00
высшая квалификационная категория	6 605,26	0,18	1 188,95	0,15	990,79	8 785,00
3 квалификационный уровень:						
Воспитатель; педагог-психолог:						
без квалификационной категории	5 643,48	0,00	0,00	0,15	846,52	6 490,00
соответствие занимаемой должности	5 643,48	0,00	0,00	0,15	846,52	6 490,00
первая квалификационная категория	6 315,50	0,14	884,17	0,15	947,33	8 147,00
высшая квалификационная категория	6 605,26	0,18	1 188,95	0,15	990,79	8 785,00
4 квалификационный уровень:						
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог-библиотекарь; учитель; педагог-библиотекарь:						

без квалификационной категории	6 983,48	0,00	0,00	0,15	1 047,52	8 031,00
соответствие занимаемой должности	6 983,48	0,00	0,00	0,15	1 047,52	8 031,00
первая квалификационная категория	7 303,88	0,14	1 022,54	0,15	1 095,58	9 422,00
высшая квалификационная категория	7 633,08	0,18	1 373,95	0,15	1 144,96	10 152,00
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих						
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»						
1 квалификационный уровень:						
делопроизводитель	4 636,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4 636,00
секретарь	4 636,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4 636,00
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»						
1 квалификационный уровень:						
лаборант	4 458,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4 458,00
инспектор по кадрам	4 458,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4 458,00
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»						
1 квалификационный уровень:						
бухгалтер	6 954,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6 954,00
инженер-программист (программист)	6 954,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6 954,00
специалист по охране труда	6 954,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6 954,00
3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих						
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессий рабочих первого уровня»						
1 квалификационный уровень:						
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 340,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3 340,00
сторож	3 340,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3 340,00
2 квалификационный уровень:						
слесарь-сантехник	3 536,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3 536,00
4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей Работников культуры, искусства и кинематографии						
4.1.Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»						
библиотекарь	7 214,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7 214,00

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича», утвержденному приказом по школе от 16.11.2020 № 494

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Школы

Основания начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы работников, относящихся к основному персоналу

Ф.И.О.:
Предмет:
Месяц:

№ п/п			Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы по показателю	Баллы педагога	Баллы комиссии	Комментарий
1.	**Результаты образовательной деятельности обучающихся**							
1.1	Обеспечения высокого качества обучения и воспитания обучающихся (учителя-предметники)	1.1.1	результаты промежуточной аттестации обучающихся, выраженные в процентах	100% успеваемость за четверть, полугодие, год с учётом сложности предмета:				
				- русский язык, родной язык (русский), математика, алгебра, геометрия, физика, химия, иностранный язык (английский), второй иностранный язык (немецкий);	2	0	0	
				- литература, родная литература (русская), литературное чтение, литературное чтение на родном (русском) языке, история, ОРКСЭ, ОДНК НР, биология, география, окружающий мир, экономика, обществознание;	1,5			
				- информатика, ОБЖ, физкультура, ОВП, ОВиГС, искусство, технология	1			
				* коэффициент показателя по учителям начальных классов складывается из показателей качества знаний по преподаваемым предметам путем расчета среднего показателя * если учитель ведет несколько предметов, то рассчитывается средний показатель				
		1.1.2	результаты текущего контроля	Качество знаний за четверть, полугодие, год с учётом сложности и специфики предмета				

			успеваемости обучающихся	*Русский язык, математика, алгебра, геометрия, физика, химия, иностранный язык*		0	0	
				От 60 до 100%	2			
				От 45 до 59%	1,5			
				От 30 до 44%	1			
				Литература, история,биология, география, черчение, природоведение, экономика, обществознание				
				От 65 до 100%	2			
				От 50 до 64%	1,5			
				От 40 до 49%	1			
				информатика, ОБЖ, физкультура, ОВП, ОВиГС, искусство, технология				
				От 85 до 100%	2			
				От 70 до 84%	1,5			
				От 60 до 69%	1			
				* коэффициент показателя по учителям начальных классов складывается из показателей качества знаний по преподаваемым предметам путем расчета среднего показателя				
				* если учитель ведет несколько предметов, то рассчитывается средний показатель				
1.2	Результативность государственной итоговой аттестации обучающихся	1.2.1	– ЕГЭ по обязательным предметам (преодоление порога успешности)	100%	2	0	0	
				От 85 до 99%	1,5			
				От 75 до 84%	1			
			– ЕГЭ по предметам по выбору (преодоление порога успешности)	100%	2			
				От 90 до 99%	1,5			
				От 75 до 89%	1			
				(в течение следующего учебного года с сентября по май)				
		1.2.2	– ГИА в форме ОГЭ и ГВЭ по обязательным предметам. Качество сдачи экзамена.	От 76 до 100%	2	0	0	
				От 56 до 75%	1,5			
				От 41 до 55%	1			
				От 25 до 40%	0,5			
			– ГИА в форме ОГЭ и ГВЭ по предметам	От 76 до 100%	2			
				От 56 до 75%	1,5			

			по выбору. Качество сдачи экзамена.	От 41 до 55%	1			
				От 25 до 40%	0,5			
				(в течение следующего учебного года с сентября по май)				
1.3	Соответствие деятельности работника законодательству РФ в сфере образования	1.3.1	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений к директору Школы, в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям в отношении работника, связанным с образовательным процессом	отсутствие	0,5	0	0	
				наличие	0			
Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 8,5								
2.	**Участие в воспитательной работе с обучающимися, её результативность**							
2.1	Проведение работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	2.1.1	Взаимодействие с внешкольными учреждениями, в том числе профориентационной направленности обучающимися	наличие	1,5	0	0	
2.2	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	2.2.1	Создание условий для организации горячего питания (охват горячим питанием обучающихся 5-11 классов)	от 90 до 100%	2	0	0	
				от 80 до 89%	1,5			
				от 70 до 79%	1			
				от 50 до 69%	0,5			
2.3	Обеспечение безопасных условий для обучающихся,	2.3.1	Предупреждение травматизма у обучающихся в образовательном	отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	1	0	0	
				наличие	0			

	сохранение их здоровья		процессе в отчетном периоде					
2.4	Результативность участия в школьном конкурсе "Классный класс"	2.4.1	Победители в конкурсе классный класс (школьный уровень)	в течение 1 полугодия	0,5	0	0	
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей – 5								
3.	**Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.).**							
3.1	Использование современных образовательных технологий, методик и техник (коррекционно - развивающих, сопровождения, социально-педагогических и пр)	3.1.1	Оказание образовательных услуг с применением современных образовательных технологий для детей-инвалидов, детей ОВЗ, детей-сирот, детей-мигрантов, детей, плохо владеющих русским языком, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации	наличие	0,2	0	0	
				отсутствие	0			
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 0,2								
4	**Участие в исследовательской деятельности с обучающимися, её результативность**							
4.1	Организация и сопровождение участия обучающихся в учебно-исследовательской, научно-исследовательской деятельности	4.1.1	Наличие обучающихся победителей, призеров, участников научно-исследовательских, учебно-исследовательских, проектных работ; конкурсов и конференций	победитель, призёр	3	0	0	
				наличие участников	1			
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 3								

5	**Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ**							
5.1	Эффективность управления образовательным процессом	5.1.1	Разработка и реализация, своевременная корректировка рабочих программ по учебным предметам, программ курсов, рабочих программ дополнительного образования, рабочих программ внеурочной деятельности	более 3 программ	1,5	0	0	
				от 2 - 3 программ	1			
				1 программа	0,5			
Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей – 1,5								
6.	**Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов**							
6.1	Организация мониторинговых исследований на различных уровнях	6.1.1	Качественная организация и проведение мониторинга обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах её освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов	наличие	0,2	0	0	
Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей – 0,2								
7.	**Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения)**							

7.1	Создание условий для развития обучающихся	7.1.1	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения	наличие	0,4	0	0	
Максимально возможное количество баллов по 7 группе показателей – 0,4								
8.	**Участие в организации системных исследований качества подготовки обучающихся, участие в международных и национальных исследованиях качества образования**							
8.1	Эффективность управления образовательным процессом	8.1.1	Участие в организации системных исследований качества подготовки обучающихся, участие в международных и национальных исследованиях качества образования (по запросу) ВПР, НИКО, PISA и др.	наличие	0,2	0	0	
Максимально возможное количество баллов по 8 группе показателей – 0,2								
9.	**Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся**							

9.1	Организация работы с родителями	9.1.1	Организация и проведение мероприятий с родителями (игры, классные часы, тематические встречи, клуб выходного дня) во внеурочное время; посещение семей, участие в родительских собраниях учителей-предметников	со сценарием	3	0	0	
				выход	1,5			
				выход на родительские собрания	1			
		9.1.2	Выполнение положения о школьной форме	100%	2	0	0	
				от 80% до 99%	1,5			
		9.1.3	Посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний	от 80 до 100%	1	0	0	
				от 70 до 79%	0,7			
				от 60 до 74%	0,5			
				(в течение четверти)				
9.2	Информационная открытость образовательного и воспитательного процесса	9.2.1	Качественное ведение электронного дневника, электронного журнала (тематическое планирование, домашнее задание, своевременное ведение)	наличие всех показателей	1	0	0	
		9.2.2	Работа по наполнению школьного сайта, официальной группы школы в социальной сети «ВК»	наличие публиквации	1	0	0	

Максимально возможное количество баллов по 9 группе показателей – 8								
10.	**Участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях.**							
10.1	Поддержка и сопровождение одаренных детей	10.1.1	Н аличие обучающихся победителей, призеров, участников Всероссийской олимпиады школьников	3 и более победителей и призёров	4	0	0	
				2 победителя или призёра	3			
				1 победитель или призёра	2			
				наличие участников	1			
				(с декабря по сентябрь)				
		10.1.2	наличие обучающихся победителей, призеров, участников интеллектуальных и предметных, игр, конкурсов на различных уровнях					
			- очные	победитель, призёр	3	0	0	
				наличие участников	1			
				(устанавливается на отчетный период)				
			- заочные (в перечне, рекомендованные ОО)	победитель, призёр	2	0	0	
				6 и более участников	1			
				участники от 1 до 5 участников	0,5			
				(устанавливается на отчетный период)				
		10.1.3	наличие обучающихся победителей, призеров, участников					
			- спортивных соревнований,	победитель, призёр (в личном первенстве, при условии отсутствия командного зачета)	3	0	0	
				участники от 1 до 5 участников	0,5			
				6 и более	1			
				победитель, призер в командном зачете	3			
				участник (команда)	1			
			- творческих конкурсов, концертных программ	победитель	3	0	0	
				призёр	2			
				наличие участников	1			
Максимально возможное количество баллов по 10 группе показателей – 10								

11.	**Участие в системе методической работы организации, в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.**							
11.1	Участие педагогических работников в мероприятиях различного уровня	11.1.1	- участие в организации, судействе конкурсов профессионального мастерства, участие в качестве эксперта по проверке работ ЕГЭ/ОГЭ и т.п., члена жюри конкурсов, олимпиад и др. мероприятий, судьи соревнований, работа в качестве эксперта; участие в спартакиаде РО; участие в творческих конкурсах; дистанционное обучение (курсы)	каждый вид оценивается отдельно	2	0	0	
		11.1.2	- участие в работе: комиссий, проблемных групп, рабочих групп, творческих групп	муниципальный уровень	2	0	0	
				школьный уровень	1			
			- ГПО (руководство)		2			
		11.1.3	обобщение ППО педагогическими работниками		3	0	0	
			- организация и проведение на школьном уровне, методических дней, декад, открытые уроки, семинаров, мастер-классов и т.п.)					

			- наличие публикаций в сборниках					
			- участие в заочных конкурсах					
		11.1.4	- обучение на курсах повышения квалификации в заочно-дистанционном режиме (с подтверждающим документом)	наличие	1	0	0	
			- участие в вебинарах, ВКС, семинарах	наличие	0,5			
Максимально возможное количество баллов по11 группе показателей – 8								
12.	**Соблюдение сроков образовательной о в сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в организации**							
12.1	Ведение школьной документации, предоставлени отчетности	12.1.1	Соблюдение сроков и требований к ведению школьной документации (как педагогический работник), соблюдение сроков и требований к предоставлению отчетности, планов в отчетный период (как педагогический работник)	отсутствие замечаний	0,5	0	0	
		12.1.2	Соблюдение сроков и требований к ведению школьной документации (как классный руководитель), соблюдение сроков и требований к	отсутствие замечаний	0,5	0	0	

			предоставлению отчетности, планов в отчетный период (как классный руководитель)					
Максимально возможное количество баллов по 12 группе показателей - 1								
13.	**Дополнительные баллы**							
13.1	Иные критерии эффективности работы			Особое мнение комиссии	4	0	0	
Максимально возможное количество баллов по 13 группе показателей - 4								
Максимально возможное количество баллов по всем показателям– 50								
					ИТОГО:	0	0	

Дата _____ Подпись _____

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича», утвержденному приказом по школе от 16.11.2020 № 494

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 учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования.

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования.

4. Время работы в учреждениях сферы образования в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

5. 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.

6. 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.

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

8. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в муниципальном образовательном учреждении 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 технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

9. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования):

9.1. Время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах.

9.2. 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.

9.3. Время работы в учреждениях в сферах образования стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года.

9.4. Время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича», утвержденному приказом по школе от 16.11.2020 № 494

ПОРЯДОК
исчисления стажа непрерывной работы
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 основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку и (или) основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 16.04.2003 г. № 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 01 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.

8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) основной информацией о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

9.1. При поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы.

9.2. При поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях.

9.3. 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.

9.4. 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.

9.5. При поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда.

9.6. При поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора.

9.7. При поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу.

9.8. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

9.9. При поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

9.10. При поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

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

10.1. 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.

10.2. 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 Порядка. 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:

12.1. 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.

12.2. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

12.3. Совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества.

12.4. Требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

13.1. При увольнении в связи с переходом на выборные должности либо направлении специалистов и других работников на руководящую или иную работу.

13.2. При поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

13.3. 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.

13.4. При поступлении на работу в организацию как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

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

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом 10.1 пункта 10 настоящего Порядка.

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

15.1. Все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев.

15.2. Непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.

15.3. Время работы или оплачиваемой производственной практики студентов

учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

15.4. Время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

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

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

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

17. При поступлении на работу после увольнения вследствие ликвидации (реорганизации) предприятия, сокращения численности или штата работников непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

Приложение № 6
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича», утвержденному приказом по школе от 16.11.2020 № 494

ПЕРЕЧЕНЬ
почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков, за наличие которых работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений 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 работник физической культуры РСФСР»;
«Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР»;
2. Государственные награды Российской Федерации:
2.1. Почетные звания Российской Федерации:
«Народный учитель Российской Федерации»;
«Заслуженный учитель Российской Федерации»;
«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
«Заслуженный работник высшей школы»;
«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;
2.2. Медали Российской Федерации:
медаль ордена «За заслуги перед Отечеством».
2.3. Ордена Российской Федерации:
орден «Дружбы»;
орден «Почета».
3. Ведомственные награды, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством просвещения Российской Федерации:
3.1. 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»;
«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».
3.2. Медали:
медаль К.Д. Ушинского;
медаль Л.С. Выготского.
4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

4.1. Нагрудные знаки:

«За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

«Отличник народного просвещения»;

«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;

«Отличник физической культуры и спорта»;

«За милосердие и благотворительность»;

«Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

4.2. Знаки:

знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».

Приложение № 7
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича», утвержденному приказом по школе от 16.11.2020 № 494

Основания для начисления премии за качественное руководство
МБОУ "Морская кадетская школа"

№ п/п	Показатели деятельности	№	Показатели эффективности	Измерители	главный бухгалтер	зам.директора по АХР	зам. директора по УР НОО	зам. директора по УР ООО и СОО	Зам. директора по ВР	Зам. директора по ВПВ
1.	**Показатели качества и объема муниципальных услуг, работ, установленных в муниципальном задании Школы**									
1.1.	**Достижение показателей объема муниципальных услуг, работ, установленных в муниципальном задании Школы**	1.	выполнение показателей объема по итогам предыдущего отчетного периода(квартал, год)	выполнение 100% – 1,5 балла, свыше 95% – 1балл, 95% и менее – 0 баллов	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
1.2.	**Достижение показателей качества муниципальных услуг, работ, установленных в муниципальном задании Школы**	2.	выполнение показателей качества по итогам предыдущего отчетного периода(квартал, год)	выполнение 100% – 0,5 балла	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей – 2 балла					2	2	2	2	2	2
2.	**Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения**									
2.1.	**Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности**									
2.1.1.	**Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству Российской Федерации в области образования**	1.	отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	наличие – 0,5 балла, отсутствие – 0 баллов	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	**0,5**

		2.	выполнение требований законодательства Российской Федерации в области образования	отсутствие нарушений, в том числе предписаний по итогам проверок контролирующими органами – 0,2 балл, наличие – 0 баллов	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	**0,2**
2.1.2.	**Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников и организация дополнительного образования**	1.	охват дополнительным образованием обучающихся	при показателе от 95 до 100% – 1 балл, от 80 до 94% - 0,5 балла					1	
		2.	охват обучающихся, выполняющих правила ношения кадетской формы	при показателе от 95 до 100% – 1 балл, от 80 до 94% - 0,7 балла, ниже 80% - 0,5 балла						**1**
		3.	организация деятельности отрядов Юнармии, ЮИД, ЮДП, военно-патриотических клубов, РДШ, волонтерских отрядов, участвующих в мероприятиях различных уровней (муниципальном, региональном, всероссийском)	наличие – 0,5 балла, отсутствие – 0 баллов					0,5	**0,5**
		4.	организация деятельности спортивных клубов	наличие – 0,5 балла, отсутствие – 0 баллов						**1**
2.1.3.	**Проведение работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних**	1.	выполнение требований Федерального закона от 24.06.1999 № 120-ФЗ "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних", отсутствие предписаний надзорных органов по не соблюдению требований № 120-ФЗ	наличие – 0,7 балла, отсутствие – 0 баллов					0,7	

		2.	отсутствие систематически непосещающих обучающихся (в соответствии с отчетами в Управление образования)	наличие – 0,5 балла, отсутствие – 0 баллов					0,5	
		3.	охват обучающихся социально-психологическим тестированием, направленным на раннее выявление немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ (показатель сохраняется на учебный год)	при показателе 100% – 0,7 балла					0,7	
		4.	вовлечение в кружки и секции обучающихся, мероприятия гражданоско-патриотической направленности обучающихся, состоящих на различных видах учета и т.п. в отчетном периоде	при показателе 80 – 100% – 1 балл					1	**1**
2.1.4.	**Инновационная деятельность**	1.	наличие пилотной площадки, экспериментальной площадки, ресурсного центра, базовой и т.п., деятельность которых связана с образовательным процессом, на различных уровнях (статус подтверждается распоряжением органа управления образованием) в отчетном периоде; координация деятельности инновационных и экспериментальных групп (по приказу по школе)	наличие – 0,2 балла, отсутствие – 0 баллов			0,2	0,2	0,2	**0,2**
2.1.5.	**Организация и проведение государственной итоговой аттестации**	1.	организация деятельности пункта проведения ОГЭ в 9 классах (согласно указаний учредителя)	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов				1		

		2.	проведение мероприятий, направленных на обеспечение качественного проведения ГИА обучающимися школы и в ППЭ, информационно-разъяснительная работа с участниками образовательных отношений различными способами	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов				1		
2.1.6.	**Участие Школы в различных конкурсах, смотрах и т.д.**	1.	показатели участия Школы как юридического лица на муниципальном, региональном, всероссийском уровне в отчетном периоде	участие – 0,2 балла			0,2	0,2	0,2	**0,2**
2.1.7.	**Ведение документации**	1.	осуществление учета детей, подлежащих обучению в Школе, соблюдения сроков предоставления информации и ввода данных согласно требованиям Положения, утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 04 июля 2018 года №286-па «О порядке учета детей, подлежащих обучению в образовательных организациях" в программном комплексе "Дети Северодвинска"	соблюдение отчетных сроков – 0,2 балла, отсутствие – 0 баллов			0,2	0,2	0,2	**0,2**
		2.	соблюдение сроков предоставления информации и ввода данных согласно требованиям в ГИС "Контингент" (на платформе Дневник.ру) в отчетный период	соблюдение отчетных сроков – 1 балл, отсутствие – 0 баллов			1	1	1	**1**

		3.	соблюдения сроков предоставления информации и ввода данных согласно требованиям в региональном информационном ресурсе "Навигатор дополнительного образования" в отчетный период	соблюдение отчетных сроков – 0,5 балла, отсутствие – 0 баллов					0,5	
		4.	соблюдения сроков предоставления информации и ввода данных согласно требованиям в федеральной информационной системе "Мониторинг доступности образования" в отчетный период	соблюдение отчетных сроков – 0,5 балла, отсутствие – 0 баллов		0,5				
		5.	своевременное предоставление документов, запрашиваемых директором школы	наличие – 0,2 балла, отсутствие – 0 баллов	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	**0,2**
Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей –7,4 балла					0,9	1,4	2,5	4,5	7,4	**6**
2.2.	Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей									
2.2.1.	**Организация участия обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников**	1.	наличие обучающихся победителей и призеров всероссийской олимпиады, проводимой на различных уровнях (устанавливается максимальный показатель, показатель сохраняется на 12 месяцев с момента установления)	**наличие победителей, призеров** на муниципальном – 2 балла, региональном, всероссийском уровне – 2,5 балла, **наличие участников** на муниципальном – 0,5 балл, региональном, всероссийском уровне – 1 балл			2,5	2,5		**2,5**

2.2.2.	**Организация участия в конкурсных мероприятиях, конференциях в, очных и дистанционных олимпиадах, проводимых сторонними организациями**	1.	наличие обучающихся победителей, призеров, участников мероприятий, проводимых на различных уровнях (в т.ч. военно-патриотических, научно-исследовательских и проектных), в отчетный период	**наличие победителей, призеров** на муниципальном – 1 балл, региональном, всероссийском уровне – 1,5 балла, **наличие участников** на муниципальном – 0,5 балл, региональном - 0,7 б., всероссийском уровне – 1 балл			1,5	1,5	1,5	**1,5**
2.2.3.	**Поддержка и сопровождение талантливых детей**	1.	организация театральной, художественно- эстетической деятельности, научно-технического творчества обучающихся,организация деятельности научно-исследовательского объединения (общества) обучающихся, (подтверждается приказом по школе)	наличие – 0,5 балла, отсутствие – 0 баллов					0,5	
2.2.4.	**Организация участия в спортивных соревнованиях**	1.	наличие обучающихся победителей, призеров, участников спортивных и туристических соревнований, проводимых на различных уровнях	**наличие победителей, призеров** на муниципальном – 1 балл, региональном, всероссийском уровне – 1,5 балла, **наличие участников** на муниципальном – 0,5 балла региональном, всероссийском уровне – 1 балл					1,5	1,5

Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей – 4 балла					0	0	4	4	3,5	5,5
2.3.	**Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работников Школы**									
2.3.1.	**Аттестация педагогических работников работников**	1.	число педагогических работников, прошедших аттестацию на присвоение квалификационной категории (первой и высшей) от общей численности педагогических работников, выраженное в процентах	при показателе выше среднего по городу – 1 балл, более 50% – 0,5 балл				1		
		2.	число педагогических работников, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности от общей численности педагогических работников, выраженное в процентах	при показателе 100%– 1 балл				1		
2.3.2.	**Повышение квалификации педагогических и руководящих работников**	1.	число педагогических и руководящих работников, прошедших повышение квалификации в установленные сроки, от общей численности педагогических и руководящих работников, выраженное в процентах	при показателе 100% – 0,4 балла				0,4		
2.3.3.	**Начисление заработной платы работников**	1.	обеспечение достижения показателей средней заработной платы педагогических работников Школы, установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, в том числе за отчетный период	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2					

		2.	рост средней заработной платы работников Школы в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями органов государственной власти Архангельской области, органов местного самоуправления Северодвинска)	наличие – 0,1 балла, отсутствие – 0 баллов	0,1					
		3.	соблюдение установленного предельного уровня соотношения (критерия кратности) среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы, в том числе в отчетный период	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1					
		4.	соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников Школы (не должна превышать 40%) в отчетный период	наличие – 0,5 балла, отсутствие – 0 баллов	0,5					
		5.	своевременная и правильная оплата труда работников Школы, в том числе в отчетный период	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1					

2.3.4.	**Участие педагогических и руководящих работников в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах**	1.	наличие победителей и призеров конкурсов, проводимых на различных уровнях в отчетный период (в случае участия в официальных педагогических конкурсах, проводимых Министерством просвещения РФ, Министерство образования и науки Архангельской области, Управлением образования Администрации Северодвинска, показатель сохраняется на календарный год)	наличие победителей, призеров – 1 балл, участников – 0,5 балла			1	1	1	**1**
2.3.5.	**Организация мероприятий различного уровня**	1.	обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (индивидуальное проведение мастер-классов, выступление и т.д.), наличие публикаций в отчетный период	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов			1	1	1	**1**
		2.	организация Школой мероприятий (семинаров, мастер-классов, социально-педагогических программ, соревнований и т.п.), предоставление МТБ для проведения мероприятий на различных уровнях в отчетный период	наличие – 0,3 балла, отсутствие – 0 баллов		0,3	0,3	0,3	0,3	**0,3**
2.3.6.	**Соблюдение трудового законодательства**	1.	отсутствие нарушений трудового законодательства в отчетном периоде	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 0,5 балла, наличие – 0 баллов	0,5					
		2.			0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5

			отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников Школы в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с соблюдением трудового законодательства, в отчетном периоде	наличие – 0,5 балл, отсутствие – 0 баллов						
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей – 5,6 баллов					5,6	0,8	2,8	5,2	2,8	2,8
2.4.	**Показатели, характеризующие инфраструктуру Школы**									
2.4.1.	**Имущество Школы**	1.	содержание в надлежащем состоянии находящегося у Школы имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), выполнение качественно и в срок мероприятий по содержанию имущества, в т.ч. при подготовке к новому учебному году, отопительному сезону, паспорта доступности, паспорта безопасности и т.п. в отчетный период	наличие – 4,5 баллов, отсутствие – 0 баллов		4,5				
		2.	эффективное и строго по целевому назначению использование имущества, своевременное внесение изменений в перечень имущества согласно постановлению Администрации Северодвинска, своевременное и полное представление отчетов об использовании	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов		3				

			закрепленного за Школой муниципального имущества							
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей – 7,5 баллов					0	7,5	0	0	0	0
2.5.	**Показатели, характеризующие создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся, работников учреждения, обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в Школе**									
2.5.1.	**Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся**	1.	предупреждение травматизма обучающихся в Школе, своевременное информирование учредителя, своевременное и полное представление отчетов по установленным формам в отчетном периоде	отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балла, наличие – 0 баллов			1			
		2.	оснащение медицинских кабинетов согласно Стандарту оснащения, предусмотренным приложением № 3 к Порядку оказания медицинской помощи, утвержденному приказом Минздрава России от 05.11. 2013 № 822н, в соответствии с федеральными требованиями	наличие – 0,4 балла, отсутствие – 0 баллов		0,4				
		3.	оснащение учебных кабинетов в соответствии с федеральными требованиями	наличие – 0,3 балла, отсутствие – 0 баллов		0,3				
		4.	охват организованным горячим питанием обучающихся в отчетном периоде	при показателе от 99 до 100% – 1 балл, от 95 до 98% - 0,5 балла			1			
		5.	организация мероприятий по оздоровлению (иммунизация детей против гриппа,	наличие – 0,1 балла, отсутствие – 0 баллов			0,1			

			профилакторий , поликлиники, бассейны за рамками образовательной программы и т.п…..) в отчетный период							
		6.	создание условий для развития "карточного проекта" по питанию обучающихся	при показателе от 90 до 100% – 0,8 балла			0,8			
		7.	оснащение спортивных объектов в соответствии с федеральными требованиями	наличие – 0,3 балла, отсутствие – 0 баллов		0,3				
2.5.2.	**Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в Школе**	1.	выполнение требований пожарной безопасности	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 1 балл, наличие – 0 баллов		1				
		2.	соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил, в т.ч. иммунизация сотрудников Школы против гриппа, проведение профилактических прививок в соответствии с национальным календарем прививок	наличие – 0, 5 балл, отсутствие – 0 баллов		0,5				
		3.	обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, в том числе подготовка работников Школы в области безопасности жизнедеятельности (первая помощь)	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 0,5 балла, наличие – 0 баллов		0,5	0,5			
		4.	отсутствие производственного травматизма	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов		1	1			
Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей – 4 балла					0	4	4	0	0	0

2.6.	**Показатели, характеризующие расширение экономической самостоятельности и открытости деятельности Школы**									
2.6.2.	**Информационная открытость Школы**	1.	наличие регулярно обновляемого сайта Школы в сети Интернет, размещение на сайте учреждения информации в соответствии с федеральными, региональными нормативными документами, своевременное обновление информации в отчетный период	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1	1	1	1	1	**1**
		2.	своевременное и качественное представление информации об ОО на портале bus.gov в отчетный период	наличие – 0,2 балла, отсутствие – 0 баллов	0,2					
		3.	взаимодействие с родителями посредством постоянно-действующих реальных и виртуальных переговорных площадок (форум на сайте, лектории, семинар и др.), проведение дней открытых дверей для родителей, родительских собраний, мероприятия для детей с родителями, мастер-классы для родителей с детьми в отчетный период	наличие – 0,5 балла, отсутствие – 0 баллов			0,5	0,5	0,5	
		4.	участие в электронных мониторингах, предоставление качественной информации в установленные сроки в отчетный период	наличие – 0,1 балл, отсутствие – 0 баллов	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	

2.6.3.	**Ведение финансово-экономической деятельности**	1	осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального бюджетного и автономного учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности	наличие –4 балла, отсутствие – 0 баллов	4					
		2	своевременное заключение контрактов, договоров и контроль за ремонтными работами, применение мер ответственности при неисполнении, просрочке обязательств поставщиком, подрядчиком, исполнителем в отчетном периоде	наличие – 0,5 балла, отсутствие – 0 баллов	0,5	0,5				
		3	своевременное и качественное предоставление финансовых расчетов, финансовой отчетности, информации по запросам в отчетный период	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1					
		4	отсутствие кредиторской задолженности по расчетам с внебюджетными фондами и с поставщиками коммунальных услуг, энергоносителей в отчетный период	наличие – 0,3 балла, отсутствие – 0 баллов	0,3					
		5	отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в	наличие – 0,5 балла, отсутствие – 0 баллов	0,5					

			бюджетные и внебюджетные фонды в отчетный период							
		6	отсутствие возврата средств по заявкам на финансирование и по кассовому плану в отчетный период (кроме случаев возврата сэкономленных средств при осуществлении закупок) в отчетный период	наличие – 0,5 балл, отсутствие – 0 баллов	0,5					
		7.	обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов	наличие – 0,3 балла, отсутствие – 0 баллов	0,3					
		8.	отсутствие выявленных нарушений действующего законодательства РФ контрольных и надзорных органов в отчетный период	наличие – 0,5 балла, отсутствие – 0 баллов	0,5					
2.6.4.	**Привлечение внебюджетных средств**	1.	осуществление приносящей доход деятельности (подтверждается бухгалтерскими документами за отчетный период)	наличие – 0,1 балл, отсутствие – 0 баллов	0,1					
		2.	направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников (сведения из ЗП-	наличие – 0,3 балла, отсутствие – 0 баллов	0,3	0,3				

			образование за отчетный период)							
		3.	привлечение спонсорских средств, грантов в отчетном периоде (подтверждается бухгалтерскими документами за отчетный период)	наличие – 0,1 балл, отсутствие – 0 баллов		0,1				
Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей – 9,3 балла					9,3	2	1,6	1,6	1,6	1
2.7.	**Прочие показатели, характеризующие деятельность Школы**									
2.7.1.	**Соблюдение трудовой дисциплины, трудовых обязанностей**	1.	соблюдение установленных требований к Школе делопроизводства, в том числе соблюдение требований к унифицированным формам документов	наличие – 0,2 балла, отсутствие – 0 баллов	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
		2	своевременное и полное предоставление отчетов о результатах деятельности Школы, в том числе обязательных статистических отчетов, в отчетный период	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2	2	2	2	2	2
		3.	своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций	наличие – 0,1 балла, отсутствие – 0 баллов		0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
2.7.2.	**Участие в мероприятиях различного уровня**	1.	участие в профессиональных конкурсах (показатель сохраняется на текущий календарный год со дня проведения мероприятия)	наличие – 0,1 балла, отсутствие – 0 баллов			0,1	0,1	0,1	0,1

		2.	выступление с обобщением управленческого опыта, опыта работы организации на различных уровнях (семинары, конференции, публикации и т.п.) в отчетном периоде	наличие – 0,3 балл, отсутствие – 0 баллов			0,3	0,3	0,3	0,3
Максимально возможное количество баллов по 7 группе показателей –2,7 балла					2,2	2,3	2,7	2,7	2,7	2,7
Максимально возможное количество баллов по всем показателям 2 – 18 баллов					18	18	18	18	18	18
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 20 баллов					20	20	20	20	20	20

Приложение № 8
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича», утвержденному приказом по школе от 16.11.2020 № 494

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, по которым сохраняется
квалификационная категория, присвоенная по иной должности,
для установления надбавки за квалификационную категорию

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
	1	2
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
2	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), педагог дополнительного образования
3	Руководитель физвоспитания	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель (преподаватель), ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования
4	Мастер производственного обучения	Учитель трудового обучения (труда, технологии), преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
5	Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования

6	Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах), для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
7	Учитель-дефектолог	Учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах), для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер
9	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель (преподаватель) музыки, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), концертмейстер, музыкальный руководитель
10	Преподаватель детской, художественной школы, школы искусств, культуры	Учитель (преподаватель) изобразительного искусства, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
11	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования
12	Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
13	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
14	Педагог-организатор	Старший вожатый, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
15	Старший вожатый	Педагог-организатор, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
16	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель