

Учено мнение:  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
(протокол № 7 заседания  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
от 30 ноября 2016 г.  
Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной  
организации  
А.И. Фоменко  
«30» ноября 2016года



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГБОУ АО «СКОШ №65»



Н. Ф. Байкова

«30» ноября 2016г  
Приказ № 67 от 30 ноября 2016г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О системе оплаты труда в ГБОУ АО «СКОШ №5»

### 1. Общие положения

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

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Архангельской области «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа №5», являющееся образовательной организацией, (далее – государственное бюджетное учреждение), в том числе:

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

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

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

требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения.

3. Система оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения устанавливается данным Положением о системе оплаты труда работников ГБОУ АО «СКОШ №5» (далее – Положение), утверждаемым руководителем государственного бюджетного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4. Система оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения устанавливаются с учетом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

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

4) Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области, утвержденного постановлением администрации Архангельской области от 05 июня 2009 года № 149-па/24, Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, утвержденного постановлением Правительства Архангельской области от 3 июля 2012 года № 295-пп (далее – Отраслевое примерное положение);

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

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

5. Система оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда государственного бюджетного учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, – за счет средств, выделенных государственному бюджетному общеобразовательному учреждению из областного бюджета.

7. Заработная плата работников государственного бюджетного учреждения максимальным размером не ограничивается.

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

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

9. В целях настоящего Положения:

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

к вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением должностей, приведенных в пункте 2 приложения № 1 к настоящему Положению);

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

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

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

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

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

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

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

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в государственное бюджетное учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются государственным бюджетным учреждением самостоятельно.

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

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

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

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственного бюджетного учреждения по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

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

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по учреждению

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

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

Персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по государственному учреждению, предусмотренные подпунктом 1 пункта 20 настоящего Положения, образуют новый оклад, и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по государственному учреждению.

Применение повышающего коэффициента к окладу по государственному учреждению, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 2-5 пункта 17 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу в связи с присвоением работнику класса водителя; а также по основаниям, указанным в абзацах третьим и четвертым пункта 15 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

16. Основаниями установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

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

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

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

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

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности и второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

педагогическим работникам - по любой должности, включенной в раздел I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей педагогических

работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678;

иным работникам - по должностям, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, в случаях, предусмотренных приложением 3 к настоящему Положению.

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

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

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	24
Первая квалификационная категория	15
Соответствует занимаемой должности	7

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

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	9
Первая квалификационная категория	7
Вторая квалификационная категория	5

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

Класс водителя	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Водитель первого класса	15
Водитель второго класса	10

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

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

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника более высокого профильного образования и за наличие у работника второго (дополнительного) образования устанавливается по приказу директора на основании решения комиссии по тарификации в начале учебного года на текущий учебный год.

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

1) работа в государственных бюджетных учреждениях, в классах (группах) государственных бюджетных учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;

2) работа по адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации;

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

4) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательной программой учреждения осуществляется проверка письменных работ.

5) заведование учебным кабинетом (классом, спортзалом, библиотекой) учебной мастерской, руководство предметно-цикловыми комиссиями.

19. Размеры повышающего коэффициента к окладу по учреждению, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 1 (за работу в государственных бюджетных учреждениях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы) пункта 18 настоящего Положения, составляют:

- 15 % (должностного оклада), ставки заработной платы работника по следующим должностям: ведущий бухгалтер, документовед, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию здания, слесарь – сантехник, электромонтер.

- 20 % (должностного оклада), ставки заработной платы работника по следующим должностям: учитель, учитель - логопед, учитель - психолог, социальный педагог, библиотекарь, младший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор.

Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 2 пункта 18 настоящего Положения, составляет 3 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в подпункте 2 пункта 18 настоящего Положения.

Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 3 пункта 18 настоящего Положения, составляет от 2 до 3 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению, установленного

по основанию, предусмотренному подпунктом 4 пункта 18 настоящего Положения, составляет 0.7 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 5 пункта 18 настоящего Положения: - заведование учебным кабинетом (классом, спортзалом, библиотекой, учебной мастерской) составляет от 5 до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 5 пункта 18 настоящего Положения; - руководство предметно-цикловыми комиссиями составляет от 5 до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Конкретные размеры повышающего коэффициента к окладу, установленному по основаниям, предусмотренным подпунктом 4 пункта 18 настоящего Положения, могут быть дифференцированы.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу по государственному бюджетному учреждению, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 1-4 пункта 17 настоящего Положения, устанавливается по приказу директора на основании решения комиссии по тарификации в начале учебного года на текущий учебный год.

20. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных Отраслевым примерным положением об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования.

21. В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по государственному учреждению по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по государственному учреждению определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 17 настоящего Положения

22. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику государственного бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в государственном бюджетном учреждении Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника государственного бюджетного учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

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

23. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, 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, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

24. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - выплата за выполнение работ различной квалификации;
  - выплата за совмещение профессий (должностей);
  - выплата за расширение зон обслуживания;

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

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

25. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и (или) иными особыми условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель учреждения обеспечивает специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника признано безопасным, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте работника выявлены вредные производственные факторы, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

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

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области и составляют:

районный коэффициент – 20%;

надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 50%.

Районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

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

выплаты за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере;



выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) 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) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

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

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

Установленные работнику размеры выплат компенсационного характера могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника, в связи с изменением условий труда, а также отменены или уменьшены в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Архангельской области

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

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

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – выплата молодым специалистам);

11) премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

**31. Премияльные выплаты по итогам работы** устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), младшему воспитателю, библиотекарю.

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

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

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

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы государственного бюджетного или автономного учреждения;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для неначисления премиальной выплаты;

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

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

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

Премияльная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

Премияльная выплата по итогам работы работникам, относящимся к административно-управленческому (заместители руководителя, главный бухгалтер), вспомогательному персоналу, младшему воспитателю, библиотекарю устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом решения комиссии по распределению

премиальных выплат, с целью поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются основному персоналу, кроме младшего воспитателя, библиотекаря. Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

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

Конкретные показатели и критерии эффективности деятельности работников устанавливаются распоряжениями исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положением о системе оплаты труда.

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

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

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

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

интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого квартала следующего календарного года.

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

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

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

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом руководителя учреждения на основе обоснованных письменных ходатайств заместителей директора.

**34. Надбавка за стаж непрерывной работы** устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в сферах образования, здравоохранения и социальной защиты.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника один раз в год по состоянию на 01 сентября текущего учебного года из расчета полных лет на момент установления надбавки.

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы педагогическим работникам составляют:

При стаже непрерывной работы	размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
от 1 года до 3 лет	6
от 3 до 5 лет	12
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	18
15 лет и более	24

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы другим работникам составляют:

При стаже непрерывной работы	размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
от 1 года до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	18
15 лет и более	20

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в приложении № 6 к настоящему Положению.

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

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук. Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно. Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за ученую степень составляют:

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

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

**36. Надбавка за почетное звание** устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок. К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении № 7 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

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

**37. Надбавка за спортивное звание** устанавливается: работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в учреждении.

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

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

Размер надбавки за спортивное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, указанные в приложении № 7 к настоящему Положению.

**38. Премияльная выплата при награждении** начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области. Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации. Размер премияльной выплаты при награждении составляет 5000 рублей.

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. Размер премиальной выплаты при награждении составляет 3000 рублей.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области. Размер премиальной выплаты при награждении составляет 2000 рублей.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся грамоты и благодарности главы МО «Город Новодвинск». Размер премиальной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

**39. Надбавка работникам - молодым специалистам** устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

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

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

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

**40. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг** устанавливается:

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

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

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

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

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

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

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

в расчетном периоде – для работников, указанных в абзаце втором настоящего

пункта;

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

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, приведены в приложении № 8 к настоящему Положению.

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

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

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

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

Количество баллов, полученных работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

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

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

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

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

работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, – в сроки, предусмотренные положением о системе оплаты труда.

При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг к работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников учреждения может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг

работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в сроки, определенные положением о системе оплаты труда. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

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

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2 и 11 пункта 30 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 2 и 11 пункта 30 настоящего Положения);
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 3 и 10 пункта 30 настоящего Положения.

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

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

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

43. К выплатам социального характера относятся:

- 1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам государственных бюджетных и автономных учреждений на территории Архангельской области;
- 2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

44. Материальная помощь работникам учреждения, указанная в подпункте 1 пункта 43, выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. Иные выплаты работникам учреждения, указанные в подпункте 1 пункта 43, устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

45. Материальная помощь, указанная в подпункте 2 пункта 43, может быть оказана работнику учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь, указанная в подпункте 2 пункта 43, может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

Материальная помощь, указанная в подпункте 2 пункта 45, начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом до 3000 рублей.



Решение об оказании материальной помощи, указанной в подпункте 2 пункта 45, и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

46. Материальная помощь планируется на количество штатных единиц (ставок) всех работников учреждения и выплачивается работникам, фактически выполняющим трудовые обязанности.

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

47. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 14 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с настоящим

Положением и трудовыми договорами работников на основании: распоряжений министерства, - в отношении руководителя учреждения; приказов руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

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

- 1) премия за качественное руководство государственным бюджетным или автономным учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

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

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

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

достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, отражающих:

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

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области);

своевременную и правильную оплату труда работников учреждения;

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

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

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

выполнение требований пожарной безопасности;

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

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы

отдельных категорий работников учреждения, установленных министерством; направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения; надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, предусмотренные абзацами четвертым - шестнадцатым настоящего пункта, в отношении руководителя учреждения определяются распоряжениями министерства, в отношении заместителей руководителя учреждения – настоящим Положением и приведены в приложении № 9 к настоящему Положению

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяется в отношении руководителя учреждения распоряжением министерства, в отношении заместителей руководителя учреждения – настоящим Положением и приведено в приложении № 9 к настоящему Положению.

Премия за качественное руководство учреждением снижается: при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями для неначисления премии; при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника; при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

Премия за качественное руководство учреждением не начисляется: при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, по итогам финансового года (в отношении руководителя учреждения); при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации; при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних

заработных плат, предусмотренного пунктом 47 настоящего Положения.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются: распоряжениями министерства - в отношении руководителя учреждения; приказами руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя учреждения.

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

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

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

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

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

в отношении руководителя учреждения - министерством;

в отношении заместителя руководителя учреждения - руководителем учреждения.

53. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание, за спортивное звание устанавливаются руководителю и заместителям руководителя учреждения в соответствии с пунктами 34,35,36,37,38,40 настоящего Положения.

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

- 1) премия за качественное руководство учреждением;
- 2) премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премияльная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

55. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главному бухгалтеру учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 54 настоящего Положения (включая абзац двадцать шестой пункта 54 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

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

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов учреждения;

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

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

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

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

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

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется приложением № 9к настоящему Положению.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителя учреждения.

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

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

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

57. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру учреждения в соответствии с пунктами 36, 37, 38, 39, 40 настоящего Положения.

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

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 53 и подпунктом 1 пункта 58 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений министерства, - в отношении руководителя учреждения;

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

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

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений министерства, - в отношении руководителя учреждения;

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

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

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

Порядок определения кратности предельного уровня соотношения средних

заработных плат определяется распоряжением министерства.

Предельный уровень соотношения средних заработных плат устанавливается распоряжениями министерства.

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

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

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

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

63. Предельная доля, указанная в пункте 67 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

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

Принято на общем собрании  
работников  
Протокол № \_\_\_\_\_ от 30.11.2016.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к положению об оплате труда  
в ГБОУ АО «СКОШ №5»

**Перечень должностей (профессий) работников ГБОУ АО «СКОШ № 5»,  
относимых к административно-управленческому персоналу по виду экономической  
деятельности:**

1. Директор
2. Заместитель директора по УВР
3. Заместитель директора по АХР
4. Главный бухгалтер
5. Ведущий бухгалтер
6. Документовед

**Перечень должностей (профессий) работников ГБОУ АО «СКОШ № 5»,  
относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности:**

1. Учитель
2. Учитель-логопед
3. Воспитатель ГЦД
4. Младший воспитатель
5. Педагог дополнительного образования
6. Педагог - организатор
7. Социальный педагог
8. Педагог - психолог
9. Библиотекарь

**Перечень должностей (профессий) работников ГБОУ АО «СКОШ №5», относимых к  
вспомогательному персоналу по виду экономической деятельности:**

1. Водитель
2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
3. Сторож по смене
4. Слесарь – сантехник
5. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
6. Механик