

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
городского округа «Город Архангельск»
«Средняя школа № 59 имени Героя Советского Союза М.Е. Родионова»**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной организации

 Ж.В. Калачникова
г. Архангельск

Протокол № 9 от 30.08.2024

УТВЕРЖДАЮ:

И.о.директора МБОУ СШ № 59

 М.М.Боровикова

Приказ № 113 «д» от 30.08.2024

**Изменения и дополнения, вносимые в Положение
об оплате труда работников муниципального
бюджетного образовательного учреждения городского округа «Город Архангельск»
«Средняя школа № 59 имени Героя Советского Союза М.Е. Родионова»,
утвержденное приказом № 130 «д» от 31.08.2023**

1. Общие положения

Пункт 1.5. дополнить подпунктом «и» следующего содержания:

«и) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.»;

Пункт 1.8. дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«Работникам учреждений гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на учреждения – не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета выплат компенсационного характера.».

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

Абзац пятый пункта 2.4. изложить в следующей редакции:

«В случае если работнику могут быть применены повышающий коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента определяется путем суммирования коэффициентов, установленных в пунктах 2.5, 2.6 и 2.7 настоящего Положения.»;

Пункт 2.6. изложить в следующей редакции:

«2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в связи с присвоением (установлением) работнику квалификационных категорий, устанавливается на основании присвоенной (установленной) работнику квалификационной категории, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

Право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением работнику квалификационной

категории у педагогических работников возникает со дня вынесения решения об установлении квалификационной категории. Если право на установление повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории возникло у педагогического работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается по окончании указанных периодов.

Право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы возникает со дня вынесения решения о присвоении квалификационной категории. Если право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается по окончании указанных периодов.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением (установлением) работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена (установлена) квалификационная категория:

педагогическим работникам – по любой должности, включенной в подраздел 2 раздела I "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225;

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 установлена квалификационная категория, педагогическим работникам учреждений устанавливается повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, предусмотренных приложением № 4 к настоящему Положению.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с установлением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 1,30;

работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 1,25.

Размер повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, квалификационной категории составляет:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 1,09;

работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 1,07;

работникам, имеющим вторую квалификационную категорию – 1,05.

пункт 2.7 изложить в следующей редакции:

2.7. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания устанавливаются за наличие:

ученой степени - работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении;

ученого звания - работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в учреждении;

почетного звания - работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в учреждении;

спортивного звания – работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание; работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в учреждении.

Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени устанавливается за наличие одной ученой степени по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца.

Право на установление надбавки за ученую степень возникает со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о выдаче соответствующего диплома. Если право на установление надбавки за ученую степень возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за ученую степень устанавливается по окончании указанных периодов.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени составляет:

работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук – 0,1;

работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук – 0,2.

Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученого звания устанавливается за наличие одного ученого звания по выбору работника.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца.

Право на установление надбавки за ученое звание возникает со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о выдаче соответствующего аттестата. Если право на установление надбавки за ученое звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за ученое звание устанавливается по окончании указанных периодов.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученого звания составляет:

работникам учреждений, имеющим ученое звание доцента – 0,1;

работникам учреждений, имеющим ученое звание профессора – 0,2.

Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудной знак, знак, значок по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания устанавливается за наличие одного почетного звания по профилю их работы в учреждении по выбору работника.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, относятся почетные звания, указанные в приложении № 3 к настоящему Положению.

Право на установление надбавки за почетное звание возникает со дня присвоения почетного звания, но не ранее включения соответствующего почетного звания в перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка за почетное звание, установленный Приложением № 3 к настоящему Положению. Если право на установление надбавки за почетное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в

период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за почетное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания составляет 0,1.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие спортивного звания, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

"Право на установление надбавки за спортивное звание возникает со дня принятия решения о присвоении спортивного звания уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о присвоении спортивного звания. Если право на установление надбавки за спортивное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за спортивное звание устанавливается по окончании указанных периодов.";

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие спортивного звания составляет 0,1.";

Пункт 2.9. изложить в следующей редакции:

"2.9. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам – молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

возраст до тридцати пяти лет;

работники учреждений окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники учреждений впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших и профессиональных образовательных организаций, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

работники учреждений заключили трудовой договор на работу в образовательном учреждении на период не менее трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается также работникам учреждений – молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на период не более трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности без прекращения трудового договора на период до достижения суммарно трех лет в следующих случаях:

нахождение работника учреждения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

нахождение работника учреждения на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового на период до достижения суммарно трех лет.

Размер повышающего коэффициента выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы составляет 0,25, а окончившим образовательные организации с отличием – 0,3.».

3. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

пункт 3.1 изложить в следующей редакции:

«3.1. Выплатами компенсационного характера являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников:

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

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.»;

пункт 3.5 изложить в следующей редакции:

«3.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

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

В целях оплаты труда за работу в ночное время предусмотренная статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации выплата за работу в ночное время начисляется дополнительно после начисления за отработанные часы, приходящиеся на ночное время, выплат, входящих в систему оплаты труда учреждения и установленных соответствующему работнику.

Размер выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже соответствующих минимальных размеров, определенных в соответствии со статьями 152 – 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается в размере полуторной (за первые два часа работы) или двойной (за последующие часы работы) часовой ставки с начислением выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных соответствующему работнику, на одинарную часовую ставку. В целях оплаты сверхурочной работы в качестве часовой ставки принимается часть оклада (должностного

оклада), ставки заработной платы работника, определяемая путем деления установленного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на количество рабочих дней и часов в соответствующем календарном месяце.

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

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

а) за выполнение функций классного руководителя (руководителя группой);

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждений, за выполнение функций классного руководителя (руководителя группой), составляет 1 процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

б) учителям за проверку тетрадей (письменных работ) в 1 – 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами осуществляется проверка письменных работ, работа по проверке индивидуальных заданий при дистанционном обучении;

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждений, за проверку тетрадей (письменных работ) в 1 – 4 классах составляет 0,1 процента оклада (должностного оклада) за 1 обучающегося.

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждений, за проверку тетрадей (письменных работ) по предметам: русский язык (5-11 классы), математика (5-11 классы), алгебра (7-9 классы), геометрия 7-11 классы, вероятность и статистика (7-11 классы), алгебра и начало математического анализа (10-11 классы), по которым в соответствии с образовательными программами осуществляется проверка письменных работ, составляет 0,13 процента оклада (должностного оклада) за 1 обучающегося.

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждений, за проверку тетрадей (письменных работ) по остальным предметам, по которым в соответствии с образовательными программами осуществляется проверка письменных работ, составляет 0,1 процента оклада (должностного оклада) за 1 обучающегося.

работа по проверке индивидуальных заданий при дистанционном обучении, составляет 0,1 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

в) за заведование учебными кабинетами (классом, библиотекой, лабораторией, учебной мастерской, учебно-консультативными пунктами (при отсутствии в штате учреждения соответствующей должности), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами).

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждений, за заведование учебными кабинетами (классом) труд (технология), физической культуры (спортивный зал), химии, физики, информатики, учебной мастерской, составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждений, за заведование остальными учебными кабинетами (классами, библиотекой, лабораторией), составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами пятым – восьмым пункта 3.1 настоящего Положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работникам учреждений на основании приказов руководителей учреждений, издаваемых в соответствии с действующими в учреждениях положениями об оплате труда и трудовыми договорами работников.»;

4. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

подпункт 1 пункта 4.3 изложить в следующей редакции:

«1) надбавка за стаж непрерывной работы;»;

пункт 4.4 изложить в следующей редакции:

«4.4. Надбавки за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях (учреждениях) по профилю своей специальности.

Работникам учреждений может засчитываться стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по профилю своей специальности.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

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

Надбавка за стаж работы устанавливается всем работникам учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
От 0 года до 5 лет	7 %
От 5 лет до 10 лет	12 %
От 10 лет до 15 лет	17 %
От 15 и более лет	20 %

пункт 4.5 изложить в следующей редакции:

"4.5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений, относящимся к основному персоналу, с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц.

Условием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждений.

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются положениями об оплате труда.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником учреждения 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 интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками учреждения, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент

одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах, пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, выплачиваются дополнительные премии за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого месяца следующего календарного квартала. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

Положениями об оплате труда определяются расчетный период, порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.»;

пункт 4.6 изложить в следующей редакции:

«4.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к прочему персоналу учреждений, с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц.

Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и (или) должностной инструкцией, а также локальными актами работодателя, принятыми в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, трудовым договором и/или должностной инструкцией, а также достижение плановых показателей работы в премируемом периоде.

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

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

При применении премиальной выплаты по итогам работы, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем первым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями об оплате труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы).

При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников учреждений, которым она установлена в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждений, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников учреждений, в отношении которых в соответствии с положениями об оплате труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы). Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, а также

локальными актами работодателя, принятыми в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных плановыми документами учреждения, если обязанность работника по выполнению плановых мероприятий предусмотрена его трудовым договором, должностной инструкцией, а также локальными актами работодателя, принятыми в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

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

Коэффициент снижения размера премиальной выплаты по итогам работы определяется приказом руководителя учреждения. Снижение размера премиальной выплаты по итогам работы не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премиальной выплаты по итогам работы не был снижен.

Конкретные предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы.

В приказах руководителей учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы указываются причины снижения размеров этих выплат.»;

пункт 4.9 изложить в следующей редакции:

«4.9. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работникам учреждений трудовыми договорами в соответствии с действующими в учреждениях положениями об оплате труда. В трудовые договоры работников учреждений подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику учреждения выплат стимулирующего характера;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемой работнику учреждения надбавки за стаж непрерывной работы;

основания начисления устанавливаемых работнику учреждения премиальных выплат (премий), а также расчетный период (применительно к премии за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренной подпунктом 2 пункта 4.3 настоящего раздела) и премируемый период (применительно к премиальным выплатам по итогам работы, предусмотренным подпунктом 3 пункта 4.3 настоящего раздела).

Выплаты стимулирующего характера начисляются работникам учреждений на основании приказов руководителей учреждений, издаваемых в соответствии с действующими в учреждениях положениями об оплате труда и трудовыми договорами работников учреждений и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.»;

8. Требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждений

пункт 8.5 изложить в следующей редакции:

«8.5. В стимулирующем фонде административно-управленческого и прочего персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Примерным положением за исключением премиальных выплат по итогам работы. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и прочего персонала,

резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

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

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.».

2. Внести в приложения к настоящему Положению следующие изменения:

а) приложение № 1 изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящим изменениям и дополнениям;

б) дополнить приложением № 8 согласно приложению № 2 к настоящим изменениям и дополнениям.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения городского округа «Город
Архангельск»
«Средняя школа № 59 имени Героя
Советского Союза М.Е. Родионова»
Утвержденного приказом директора от
31.08.2023 № 130 «д»

**Фиксированные размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих
коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по
должностям (профессиям) работников муниципального бюджетного образовательного
учреждения городского округа «Город Архангельск»
«Средняя школа № 59 имени Героя Советского Союза М.Е. Родионова»**

№ п/п	Квалификационный уровень, наименование должностей (профессий)	Фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплатной платы (руб.)	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке зарплатной платы
1	2	3	4
I. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ			
1	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8 009	
1.1	2 квалификационный уровень: концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	8810	1,10
1.2	3 квалификационный уровень: воспитатель; методист; педагог-психолог	9691	1,21
1.3	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	10572	1,32
II. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ			
2	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	7 420	

2.1	1 квалификационный уровень: делопроизводитель; кассир; секретарь, специалист по закупкам	7420	1,0
3	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	7 501	
3.1	1 квалификационный уровень: лаборант ; секретарь руководителя, техник ; техник-лаборант; техник-программист	7501	1,0
3.2	2 квалификационный уровень: заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7802	1,04
4	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	7 981	
4.1	1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед ; инженер; инженер – лаборант, инженер по охране труда; инженер-программист (программист), экономист , юристконсульт	7981	1,0
III. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕПРОМЫШЛЕННЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ			
5	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	4 729	
5.1	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; подсобный рабочий.	4729	1,0
6	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	5 435	
6.1	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение	5435	1,0

	4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, столяр		
7	Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы		
7.1	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10 572	1,0

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения городского округа «Город
Архангельск» «Средняя школа № 59 имени Героя
Советского Союза М.Е. Родионова»
Утвержденного приказом директора от
31.08.2023 № 130 «д»

П Е Р Е Ч Е Н Ь
случаев, при которых повышающий коэффициент к окладу
в связи с установлением работнику квалификационной категории (надбавка за
квалификационную категорию) устанавливается
с учетом имеющейся квалификационной категории,
установленной по должности педагогического работника

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не установлена, педагогическим работникам учреждений устанавливается повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории в следующих случаях:

Должности, по которым установлены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не установлена, и условия, при которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории, установленной по должности, указанной в первой графе
1	2
1. Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, тьютор; преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности".
2. Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу " Основы безопасности жизнедеятельности" сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания); педагог дополнительного образования
3. Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса " Основы безопасности жизнедеятельности"; педагог дополнительного образования
4. Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным основным образовательным программам, адаптированным образовательным

	программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); тьютор
5. Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования
6. Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
7. Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).