

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной организации
муниципального образовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная

школа №6»
01 октября 2025 года

Ю.И.Летовальцева

М. П.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
муниципального образовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №6»

Е.М.Сорокина

01 октября 2025 года

М. П.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №6» г. Новодвинска Архангельской области

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящим Положением устанавливается регулирование систем оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» (далее – МОУ «СОШ №6»), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – Трудовой кодекс Российской Федерации) и Примерным положением об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях муниципального образования «Город Новодвинск» в сфере образования, утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Город Новодвинск» от 05.08.2015 № 712-па.

Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в значении, установленном федеральными законами и принятыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами.

РАЗДЕЛ 2. ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №6»

2. Система оплаты труда работников МОУ «СОШ №6» устанавливается с учетом:

- а) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- г) нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и соглашений в рамках социального партнерства в сфере труда;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

3. Система оплаты труда работников МОУ «СОШ №6» включает:

- а) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;
- б) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- в) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

4. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников МОУ «СОШ №6», однако, могут производиться за счет экономии фондов оплаты труда работников МОУ «СОШ №6» в соответствии с разделом 6 настоящего

Положения, а также в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами муниципального образования «Город Новодвинск».

5. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников МОУ «СОШ №6» не должны дублировать друг друга.

6. Заработная плата работников МОУ «СОШ №6» 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 минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальные учреждения - ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

Работникам МОУ «СОШ №6» 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 муниципальные учреждения - не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета выплат компенсационного характера (компенсационных выплат).

Педагогическим работникам 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 муниципальные учреждения – не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета оплаты труда за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов.

7. 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.

8. В целях регулирования систем оплаты труда в МОУ «СОШ №6» работники учреждения дифференцируются по категориям:

а) административно-управленческий персонал - руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер МОУ «СОШ №6»;

б) вспомогательный персонал - работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, специалистов и служащих;

в) основной персонал - работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу и непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом МОУ «СОШ №6».

К основному персоналу МОУ «СОШ №6» относятся: старший вожатый, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, воспитатель, педагог-психолог, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).

9. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, разрабатывается на основе пункта 8 настоящего Положения и утверждается приказом директора МОУ «СОШ №6».

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МОУ «СОШ №6», утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

РАЗДЕЛ 3. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ОКЛАДАМ И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

10. 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 преподавателей МОУ «СОШ №6», работающих на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

11. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ «СОШ №6» по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

12. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику МОУ «СОШ №6» трудовым договором в соответствии с положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

13. В целях дифференциации оплаты труда работников МОУ «СОШ №6» предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

а) персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением квалификационной категории (*Приложение №2* к настоящему Положению);

б) повышающий коэффициент к окладу по МОУ «СОШ №6» (*Приложение №3* к настоящему Положению).

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

Персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по МОУ «СОШ №6», предусмотренные подпунктами «а» - «б» пункта 16 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по МОУ «СОШ №6» по основаниям, предусмотренным подпунктами «г» - «ж» пункта 16 настоящего Положения, и компенсационных выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников.

Применение повышающего коэффициента к окладу по МОУ «СОШ №6», установленного подпунктами «в» - «г» пункта 16 настоящего Положения, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями и компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

а) педагогическим работникам - по любой должности педагогического персонала;

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику

квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории у педагогических работников возникает со дня вынесения решения об установлении первой или высшей квалификационной категории. Если право на установление персонального 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, персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается по окончании указанных периодов.

16. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по МОУ «СОШ №6» являются:

а) работа в классах (группах), реализующих программу основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов;

б) работа в классах (группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;

в) работа в психолого-медико-педагогических комиссиях, в логопедическом пункте;

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

17. В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по МОУ «СОШ №6» по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по МОУ «СОШ №6» определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 16 настоящего Положения.

18. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику МОУ «СОШ №6» трудовым договором в соответствии с положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника МОУ «СОШ №6» подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику коэффициентов к окладам.

РАЗДЕЛ 4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

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

Кроме того, целью определения выплат компенсационного характера из фонда оплаты труда является предоставление оплаты за работу, не входящую в учебные часы, но необходимую для организации учебно-воспитательного процесса в МОУ «СОШ №6» и повышающей качество образования и воспитания обучающихся учреждения, а также за работу не входящую в круг основных обязанностей работника.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы), работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах и абсолютных размерах к должностным окладам, если иное не установлено законодательством.

20. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

– за выполнение работ различной квалификации;

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников:
 - ✓ выплата за выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций классного руководителя (руководителя учебной группы) (далее - выплата за классное руководство);
 - ✓ выплата за работу по проверке тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами муниципального учреждения осуществляется проверка письменных работ, за работу по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната (далее - выплата за проверку письменных работ);
 - ✓ выплата за заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), учебной мастерской, учебно-консультационным пунктом, передвижным автоклубом (мобильным учебно-информационным комплексом), руководство предметно-цикловыми комиссиями (далее - выплата за заведование помещением);
 - ✓ методическая работа;
 - ✓ наставническая деятельность.

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

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Директор МОУ «СОШ №6» обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и иными принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, устанавливаются директором МОУ «СОШ №6» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, всем работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в данный Перечень, требованиям безопасности. До проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте работника указанная выплата сохраняется за получающими ее работниками.

22. 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, содержащими нормы трудового права.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников МОУ «СОШ №6».

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 нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе с учетом постановления администрации муниципального образования «Город Новодвинск» от 14.07.2014 № 592-па «Об особенностях регулирования социально-трудовых отношений по оплате труда работников в возрасте до 30 лет в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях муниципального образования «Город Новодвинск».

23. 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:

а) размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152 - 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) размер выплат 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) выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

г) выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

д) выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

е) выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными

характеристиками по должностям педагогических работников, устанавливаются педагогическим работникам, если условие о выполнении соответствующих дополнительных работ включено в трудовой договор работника или дополнительное соглашение к этому трудовому договору.

Сверхурочная работа оплачивается в размере не менее чем 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 по календарю 5-дневной рабочей недели в соответствующем календарном месяце.

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 муниципального учреждения и установленных соответствующему работнику.

Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников, устанавливаются педагогическим работникам, если условие о выполнении соответствующих дополнительных работ включено в трудовой договор работника или дополнительное соглашение к этому трудовому договору.

Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников, устанавливаются в процентах к ставкам заработной платы работников и в абсолютных размерах (в рублях).

Выплаты за методическую работу и наставническую деятельность устанавливаются при условии установления педагогическим работникам квалификационных категорий соответственно "педагог-методист" и "педагог-наставник".

Если у работника возникают основания для установления нескольких выплат компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников, эти выплаты устанавливаются независимо друг от друга, а при начислении - суммируются.

Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников, начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

24. Размеры выплат компенсационного характера:

№	Перечень выплат	Категория работников	Период	Размер выплат, %	
				к должностному окладу, ставке заработной платы	к нагрузке
1.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных				
1.1	За расширение зоны обслуживания	Персонально	По приказу	до 100%	
1.1.1	За обслуживание вычислительной техники	Работник, обслуживающий вычислительную технику	В течение года	2% за каждый работающий компьютер	

1.1.2	За заведование библиотекой	Библиотекарь	В течение года	до 20%	
1.1.3	За учет детей в микрорайоне	Ответственное лицо	В течение года	до 20%	
1.1.4	За учет военнообязанных учащихся подлежащих к приписке к ГВК	Ответственное лицо	В течение года	до 20%	
1.1.5	За организацию работы оздоровительного лагеря	Начальник ДОЛ	По приказу: май-июнь	до 50%	
1.1.6	За организацию горячего питания	Ответственное лицо	В течение года	до 20%	
1.1.7	За организацию работы по обеспечению охраны труда и соблюдения техники безопасности	Ответственное лицо	В течение года	до 50%	
1.1.8	За работу в ночное время	Сторожа	В течение года, по сменам		35%
1.2	За увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Все работники учреждения	По приказу	до 100%	
1.3	За совмещение профессий (должностей)	Все работники учреждения	По приказу	до 100%	
1.4	За сверхурочную работу	Все работники учреждения	В соответствии и со статьей 152 ТК РФ		
1.5	Выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций классного руководителя (руководителя учебной группы)	Классные руководители	В течение года	20%	
1.6.	Работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1 – 4 классах	Учителя начальных классов	В течение года	15%	
1.7.	Работа по проверке тетрадей (письменных работ) по русскому языку в 5 – 11 классах	Учителя-предметники	В течение года		15%
1.8.	Работа по проверке тетрадей (письменных работ) по литературе, математике, иностранному языку, черчению в 5 – 11 классах	Учителя-предметники	В течение года		10%
1.9.	Работа по проверке тетрадей (письменных работ) по биологии, физике, химии, географии, истории, обществознанию, праву, экономике, ИЗО	Учителя-предметники	В течение года		5%
1.10.	Заведование учебным кабинетом	Заведующие кабинетами	В течение года	5%	
1.11.	Заведование учебными мастерскими	Заведующие учебными мастерскими по обслуживающему, техническому труду	В течение года	20%	

1.12.	Заведование учебным кабинетом, оснащенными компьютерной, мультимедийной техникой	Заведующие кабинетами	В течение года	10%	
1.13.	Руководство методическими объединениями педагогов, научным обществом учащихся и педагогов, другими общественными организациями	Учителям-руководителям ШМО, ГМО, ШНО, общественных организаций, председателю профкома	В течение года	10%	

25. На выплаты компенсационного характера из фонда оплаты труда имеют право все сотрудники МОУ «СОШ №6», выполняющие указанный вид работы.

26. Все виды компенсационных выплат, установленные на год, тарифицируются и утверждаются приказом директора. Выплаты, установленные работнику при тарификации, относятся к условиям оплаты труда, об изменении или отмене которых работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ) в письменном виде.

Директор МОУ «СОШ №6» может определять приказом выплаты компенсационного характера на любой временной отрезок в течение учебного года с 1 сентября по 31 августа.

27. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

28. Работники школы обязаны исполнять все требования, предъявляемые в МОУ «СОШ №6» к выполнению работы, за которую определяются выплаты компенсационного характера из фонда оплаты труда.

РАЗДЕЛ 5. 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. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется после обязательных и компенсационных выплат. При отсутствии или недостатке финансовых средств учреждение вправе приостановить выплаты стимулирующего характера.

31. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- г) надбавка за стаж непрерывной работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях;
- д) надбавка за почетное звание;
- е) надбавка за спортивное звание;
- ж) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);
- з) выплата молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - выплата молодым специалистам).
 - и) надбавка за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук;
 - к) ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее - ежемесячное денежное вознаграждение).

ПОДРАЗДЕЛ 5.1. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

32. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – месяц, квартал, год.

33. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому персоналу и вспомогательному персоналу.

34. Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

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

36. Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами директора МОУ «СОШ №6» об их начислении на основании решения премиальной комиссии.

37. Премииальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере.

38. При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется всем работникам учреждения, которым она установлена в соответствии с пунктом 33 настоящего Положения (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с локальными положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

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

а) за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей;

б) за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы МОУ «СОШ №6»;

в) за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

40. Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 90 процентов суммы премиальной выплаты.

41. Премииальные выплаты по итогам работы не начисляются:

а) при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

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

в) при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

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

42. В приказах директора МОУ «СОШ №6» о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их не начислении указываются причины снижения размеров или не начисления.

ПОДРАЗДЕЛ 5.2. ПРЕМИИ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

43. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период. Расчетным периодом в целях начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы является учебная четверть.

44. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных пунктом 33 настоящего Положения.

Руководитель МОУ «СОШ №6» и его заместители, имеющие педагогическую нагрузку, могут получать премии за интенсивность и высокие результаты работы по результатам данной работы на общих основаниях.

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

- а) обеспечение современного качества общего образования;
- б) достижение обучающимися высоких показателей успеваемости по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения по результатам административных проверок;
- в) высокие достижения в ЕГЭ, ГИА и других формах внешней экспертизы оценки качества;
- г) наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней;
- д) сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса, в том числе:
 - сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья обучающихся по результатам мониторинга;
 - использование педагогами здоровьесберегающих технологий;
 - организация мероприятий, способствующих восстановлению здоровья обучающихся;
 - профилактика вредных привычек;
 - организация эффективного наставничества.
- е) обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:
 - повышение уровня сформированности ученического коллектива (по результатам психологического мониторинга);
 - оптимальный уровень отношений в системе «учитель – ученик», «учитель – родитель».
- ж) обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими работниками:
 - проведение уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий на высоком уровне с применением современных образовательных технологий;
 - педагогическое сопровождение творческой, проектной, исследовательской деятельности обучающихся, индивидуальных образовательных траекторий;
 - разработка и внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, качественное выполнение программы развития школы;
 - участие в инновационной, экспериментальной и методической работе школы;
 - образцовое содержание кабинета;
 - результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;
 - отсутствие или снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их разрешения;
 - высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий.

46. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по результатам:

- административной экспертизы качества образования;
- проведения ЕГЭ;
- государственной итоговой аттестации выпускников основной школы;
- городских, областных контрольных работ;
- других форм внешней независимой оценки качества образования;

- участия обучающихся и педагогов в городских, региональных, всероссийских и международных научно-практических конференциях;
- участия обучающихся и педагогов в интеллектуальных турнирах, смотрах, конкурсах и других формах общественного предъявления образовательных достижений;
- мониторинга уровня сохранности здоровья школьников;
- мониторинга психологического комфорта учащихся;
- мониторинга результативности организации адаптационных процессов.
- контрольных проверок, смотров.

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

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

49. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников МОУ «СОШ №6» приведены в *Приложении 4* к настоящему Положению определяются Положением о выплатах стимулирующего характера в муниципальном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №6» города Новодвинска Архангельской области.

50. 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, 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.

$$C_{\text{пер}} = \frac{\Phi_c}{B_o} \cdot C,$$

где: $C_{\text{пер}}$ – размер премии за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения;

Φ_c – доля стимулирующей части фонда оплаты труда, определяемого для выплаты премии за интенсивность и высокие результаты работы за оцениваемый период времени по группе персонала;

B_o – общая сумма баллов, набранная работниками учреждения по группе персонала;

C – сумма баллов, набранная работником для получения премии за интенсивность и высокие результаты работы по представленному портфолио.

Максимальный размер премии за интенсивность и высокие результаты работы не ограничен.

51. Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в МОУ «СОШ №6» с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом директора МОУ «СОШ №6».

52. Претендент на выплату премии за интенсивность и высокие результаты работы (учителя, педагогический персонал) предоставляет в Комиссию самоанализ деятельности. Накопление информации об индивидуальных достижениях работников оформляется в портфолио, которое работник заполняет самостоятельно и своевременно представляет руководителю школьного методического объединения (учителя-предметники), заместителю директора по учебно-воспитательной работе (педагогические работники) для проверки и уточнения.

53. Размеры премии за интенсивность и высокие результаты работы учителям и педагогам устанавливаются по учебным четвертям в следующем порядке:

- а) комиссия определяет и утверждает общую сумму баллов каждого учителя, педагога по портфолио;
- б) на заседании Комиссии рассматриваются и утверждаются результаты, определяются размеры премии за интенсивность и высокие результаты работы ($C_{\text{пер}}$) каждого

- поощряемого работника;
- в) протокол заседания Комиссии является основанием для издания приказа директора учреждения о выплате премии за интенсивность и высокие результаты работы.
54. Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:
- а) при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;
 - б) при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
 - в) при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;
 - г) при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 — 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

55. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказом директора МОУ «СОШ №6» о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

56. При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ №6», направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников направляется на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего премируемого периода календарного года. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

ПОДРАЗДЕЛ 5.3. ПРЕМИАЛЬНАЯ ВЫПЛАТА ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ И СЛОЖНЫХ РАБОТ

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

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

59. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется директором МОУ «СОШ №6».

ПОДРАЗДЕЛ 5.4. НАДБАВКА ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

60. Надбавка за выслугу лет устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в образовательных организациях, в организациях сферы культуры, здравоохранения, социальной защиты населения.

61. Надбавка за выслугу лет начисляется ежемесячно.

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

63. Размеры надбавки за выслугу лет составляют:

- а) административно-управленческому персоналу

Продолжительность выслуги лет, дающая право на установление надбавки за выслугу лет	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) заместителям директора, главному бухгалтеру
от 5 лет до 10 лет	6
от 11 лет до 15 лет	10
от 16 лет до 20 лет	12
от 21 года и более	15

б) вспомогательному персоналу

Продолжительность выслуги лет, дающая право на установление надбавки за выслугу лет	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
от 5 лет до 10 лет	10
от 11 лет до 15 лет	15
от 16 лет до 20 лет	20
от 21 года и более	25

в) основному персоналу

Продолжительность выслуги лет, дающая право на установление надбавки за выслугу лет	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) учителям и педагогам
от 5 лет до 10 лет	10
от 11 лет до 15 лет	15
от 16 лет до 20 лет	20
от 21 года и более	25

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

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

ПОДРАЗДЕЛ 5.5. НАДБАВКА ЗА ПОЧЕТНОЕ ЗВАНИЕ

66. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, значок по профилю их работы в МОУ «СОШ №6». Работникам, имеющим несколько почетных звание, нагрудных знаков, значков по профилю работы, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, значок.

67. К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся:

67.1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:

- а) «Народный учитель СССР»;
- б) «Заслуженный учитель школы РСФСР»;
- в) «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР»;
- г) «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР»;
- д) «Заслуженный работник физической культуры РСФСР»;

67.2. Почетные звания, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:

- а) «Народный учитель Российской Федерации»;
- б) «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
- в) «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации»;
- г) «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;
- д) «Заслуженный учитель Российской Федерации».

67.3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

- а) «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- б) «Почетный работник начального профессионального образования

Российской Федерации»;

- в) «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
- г) «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации».

67.4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

- а) «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;
- б) «Отличник просвещения»;
- в) «Отличник просвещения СССР»;
- г) «Отличник народного просвещения»;
- д) «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;
- е) Нагрудный знак «За верность профессии»;
- ж) «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;
- з) «Молодость и Профессионализм»;
- и) «Почетный наставник»;
- к) «Отличник физической культуры и спорта».

67.5. Почетные звания, учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

- а) «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- б) «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».

68. Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

70. Размеры надбавки за почетное звание составляют:

№	Почетное звание	Размеры надбавки за почетное звание, % к должностному окладу, ставке заработной платы
1	«Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации»	15%
2	«Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР» «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации»	10%
3	«Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».	10%
4	«За заслуги в развитии физической культуры и спорта»; «Отличник просвещения»; «Отличник просвещения СССР»; «Отличник народного просвещения»; «Отличник	10%

	профессионально-технического образования РСФСР»; Нагрудный знак «За верность профессии»; «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»; «Молодость и Профессионализм»; «Почетный наставник»; «Отличник физической культуры и спорта».	
--	---	--

ПОДРАЗДЕЛ 5.6. НАДБАВКА ЗА СПОРТИВНОЕ ЗВАНИЕ

71. Надбавка за спортивное звание устанавливается работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в МОУ «СОШ №6».

72. К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией (кандидат в мастера спорта, мастер спорта, мастер спорта международного класса).

Право на установление надбавки за почетное спортивное звание возникает со дня получения муниципальным учреждением документа, подтверждающего присвоение почетного спортивного звания. Если право на установление надбавки за почетное 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 почетное спортивное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

73. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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

ПОДРАЗДЕЛ 5.7. ПРЕМИАЛЬНАЯ ВЫПЛАТА ПРИ НАГРАЖДЕНИИ

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

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

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

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области в сфере образования, науки, культуры и спорта.

77. Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

78. Размер премияльной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

ПОДРАЗДЕЛ 5.8. ВЫПЛАТА МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

79. Выплата молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

а) окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

б) впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после

окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

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

81. Размер выплаты молодым специалистам составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

ПОДРАЗДЕЛ 5.9. НАДБАВКА ЗА НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ДОКТОРА НАУК ИЛИ КАНДИДАТА НАУК

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

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

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.

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:

Ученая степень	Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
Кандидат наук	10
Доктор наук	20

ПОДРАЗДЕЛ 5.10. ЕЖЕМЕСЯЧНОЕ ДЕНЕЖНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ СОВЕТНИКАМ ДИРЕКТОРОВ ПО ВОСПИТАНИЮ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ДЕТСКИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ»

83. Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности советников директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в муниципальных учреждениях.

Ежемесячное денежное вознаграждение является надбавкой.

Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается по основному месту работы, а также по совместительству при условии, что основным местом работы соответствующего работника не является работа по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается в абсолютных размерах (в рублях).

Минимальный размер ежемесячного денежного вознаграждения составляет 5000 рублей.

Ежемесячное денежное вознаграждение начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

ПОДРАЗДЕЛ 5.11. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И НАЧИСЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

84. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику МОУ «СОШ №6» трудовым договором в соответствии с положением о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» г. Новодвинска Архангельской области. В трудовой договор работника подлежат включению:

- а) перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- б) основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами «а» и «б» пункта 31 настоящего Положения), и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом «б» пункта 31 настоящего Положения);
- в) конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами «г»), «д»), «е»), «ж») пункта 31 настоящего Положения.

85. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику МОУ «СОШ №6» на основании приказов директора учреждения, издаваемых в соответствии с положением о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» г. Новодвинска Архангельской области и трудовым договором работника.

РАЗДЕЛ 6. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

86. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда работников МОУ «СОШ №6».

87. К выплатам социального характера относятся материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с положением о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» г. Новодвинска Архангельской области на основании нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Архангельской области, нормативных правовых актов муниципального образования «Город Новодвинск», соглашений в рамках социального партнерства в сфере труда и коллективных договоров.

88. В соответствии с п. 3 ст. 38 областного закона «Об образовании в Архангельской области» и «Соглашения между администрацией муниципального образования «Город Новодвинск» и Новодвинской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ» работникам МОУ «СОШ №6» предоставляется материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

89. Материальная помощь предоставляется без учета районного коэффициента и северной надбавки один раз в течение года на основании личного заявления работника и приказа директора МОУ «СОШ №6». Средства, направляемые на выплату материальной помощи работникам, включаются в фонд заработной платы, и предусматривается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Материальная помощь выплачивается всем работникам, находящимся в трудовых отношениях с учреждением, для которых МОУ «СОШ №6» является основным местом работы.

90. Материальная помощь может быть оказана работнику МОУ «СОШ №6» в связи со значимыми событиями в его жизни:

- а) юбилейный день рождения:
 - 50 лет – 2000 рублей;
 - 45, 55, 60, 65, 70 лет – 1500 рублей;
- б) рождение ребёнка – 1500 рублей;
- в) бракосочетание – 2000 рублей.

г) смерть близкого родственника – в размере должностного оклада.

д) проведение дорогостоящего курса лечения или сложной операции – до 5000 рублей.

Материальная помощь может быть оказана близким родственникам работника МОУ «СОШ №6» в связи с его смертью.

91. Выплата материальной помощи производится за счет экономии фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ №6».

92. Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере без учета северной надбавки и районного коэффициента, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами муниципального образования «Город Новодвинск», соглашениями в рамках социального партнерства в сфере труда и коллективным договором.

93. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор МОУ «СОШ №6» на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

РАЗДЕЛ 7. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

ПОДРАЗДЕЛ 7.1. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

94. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МОУ «СОШ №6».

95. Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с положением о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» г. Новодвинска Архангельской области. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера МОУ «СОШ №6» подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения должностного оклада.

96. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров МОУ «СОШ №6» подлежат изменению в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителя учреждения.

ПОДРАЗДЕЛ 7.2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

97. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

98. Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с положением о системе оплаты труда на основании приказа руководителя МОУ «СОШ №6» – в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера МОУ «СОШ №6» и распоряжений главы муниципального образования «Город Новодвинск» – в отношении руководителя МОУ «СОШ №6».

ПОДРАЗДЕЛ 7.3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

99. К стимулирующим выплатам, которые могут устанавливаться заместителям руководителя и главному бухгалтеру МОУ «СОШ №6», относятся:

- а) премия за качественное руководство учреждением;
- б) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- в) надбавка за выслугу лет;
- г) премиальная выплата при награждении;

д) надбавка за почетное звание.

100. Установление и начисление стимулирующих выплат, указанных в подпунктах «а», «б» пункта 99 настоящего Положения, производится с учетом особенностей, предусмотренных подразделами 7.4, 7.5 настоящего Положения, а выплат, указанных в подпунктах «в» - «д» пункта 85 настоящего Положения, - в соответствии с подразделами 5.4, 5.5 и 5.7 настоящего Положения.

ПОДРАЗДЕЛ 7.4. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ ЗА КАЧЕСТВЕННОЕ РУКОВОДСТВО МУНИЦИПАЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

101. Премия за качественное руководство устанавливается с целью поощрения заместителя руководителя и главного бухгалтера МОУ «СОШ №6» за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

102. Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

а) достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального учреждения;

б) достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения.

103. Показатели и критерии эффективности деятельности МОУ «СОШ №6» для целей премирования руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МОУ «СОШ №6» определяются на основании:

а) распоряжений главы муниципального образования «Город Новодвинск» - в отношении руководителя МОУ «СОШ №6»;

б) приказов руководителя МОУ «СОШ №6» - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера МОУ «СОШ №6».

104. Значение показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании МОУ «СОШ №6», при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство учреждением составляет 40 процентов.

105. Премия за качественное руководство учреждением снижается:

а) при применении в расчетном периоде к заместителям руководителя, главному бухгалтеру МОУ «СОШ №6» дисциплинарного взыскания;

б) при применении в расчетном периоде к заместителям руководителя, главному бухгалтеру МОУ «СОШ №6» административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей;

в) при применении в расчетном периоде мер материальной ответственности в отношении руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

106. Размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением снижается:

-при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

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

-при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

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

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

Коэффициент снижения размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением определяется:

а) распоряжениями главы муниципального образования «Город Новодвинск» в отношении руководителя МОУ «СОШ №6»;

б) приказами руководителя МОУ «СОШ №6» - в отношении заместителей

руководителя и главного бухгалтера МОУ «СОШ №6».

Снижение размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением 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 премии за качественное руководство муниципальным учреждением не был снижен.

107. Премия за качественное руководство учреждением определяется в процентах за расчетный период и не может превышать 70% оклада (должностного оклада). Расчетным периодом является календарный квартал.

108. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением устанавливается на расчетный период и определяются на основании:

а) распоряжений главы муниципального образования «Город Новодвинск» - в отношении руководителя МОУ «СОШ №6»;

б) приказов руководителя МОУ «СОШ №6» - в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера МОУ «СОШ №6».

ПОДРАЗДЕЛ 7.5. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕМИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ И СЛОЖНЫХ РАБОТ

109. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера МОУ «СОШ №6» за оперативность и качественный результат труда.

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

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

а) распоряжениями главы муниципального образования «Город Новодвинск» - в отношении руководителя МОУ «СОШ №6»;

б) приказами руководителя МОУ «СОШ №6» - в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера МОУ «СОШ №6».

ПОДРАЗДЕЛ 7.6. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

112. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру МОУ «СОШ №6» в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

113. Выплаты социального характера начисляются на основании:

а) распоряжений главы муниципального образования «Город Новодвинск» - в отношении руководителя МОУ «СОШ №6»;

б) приказов руководителя МОУ «СОШ №6» - в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера МОУ «СОШ №6».

РАЗДЕЛ 8. ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ ФОНДОВ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

114. Фонд оплаты труда работников МОУ «СОШ №6» формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к

окладу, образующих новый оклад в соответствии с пунктами 15-18 настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в подпункте «в» пункта 20 настоящего Положения, направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

115. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников МОУ «СОШ №6» составляет 40 процентов. При этом средняя заработная плата работников основного персонала МОУ «СОШ №6» должна превышать среднюю заработную плату других категорий работников учреждения.

116. Предельная доля, указанная в пункте 115 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников МОУ «СОШ №6».

117. Предельная доля, указанная в пункте 115 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны администрации муниципального образования «Город Новодвинск» по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

118. Руководитель МОУ «СОШ №6» обеспечивает соблюдение требований к структуре фонда оплаты труда учреждения, установленных настоящим Положением.

119. Часть средств фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ №6», направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ №6» и объемом средств фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ №6», направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом МОУ «СОШ №6», с одной стороны, и основным персоналом МОУ «СОШ №6», с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников МОУ «СОШ №6» в соответствии с пунктами 115 -116 настоящего Положения.

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

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

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

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером МОУ «СОШ №6», с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МОУ «СОШ №6», с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру МОУ «СОШ №6», является премиальным фондом руководящего состава МОУ «СОШ №6», делится между руководителем учреждения и остальными

работниками руководящего состава учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МОУ «СОШ №6», направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников МОУ «СОШ №6» в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава МОУ «СОШ №6» сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МОУ «СОШ №6», сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с пунктом 38 настоящего Положения.

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

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за интенсивность и высокие результаты работы.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу МОУ «СОШ №6») и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с пунктом 33 настоящего Положения, и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу муниципальных учреждений и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с пунктом 48 настоящего Положения).

Средства премиального фонда основного персонала распределяются между работниками, относящимися к основному персоналу МОУ «СОШ №6») и получающими премиальные выплаты по итогам работы, с одной стороны, и работниками, относящимися к основному персоналу и получающими премии за интенсивность и высокие результаты работы, с другой стороны, в соответствии с положением о системе оплаты труда в учреждении.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы, премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников МОУ «СОШ №6») в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с пунктом 38 настоящего Положения.

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» г. Новодвинска Архангельской области

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников
МОУ «СОШ№6»**

	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), руб.
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1.1.	1 квалификационный уровень: секретарь учебной части	6800
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
3.2.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	13700
3.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	13900
3.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	14000
II. Профессионально-квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
6.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевых должностей служащих второго уровня»	
6.1.	1 квалификационный уровень: лаборант, техник, техник-лаборант, техник-программист, диспетчер	7100
7.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевых должностей служащих третьего уровня»	
7.1.	1 квалификационный уровень: бухгалтер	8400
7.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутриведомственная категория ведущих	8900
7.3.	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутриведомственная категория	9400
7.4.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9800
III. Профессионально-квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
8.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	

8.1.	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, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрического оборудования	6400
8.2.	2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	6600
9.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
9.2.	2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7600
V. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
13.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
13.1	Библиотекарь	8400
VI. Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы		
17.	Специалист по охране труда	8400
18.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14000

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» г. Новодвинска Архангельской области

Персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением квалификационной категории по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации

Таблица 1

Наименование должностей	Отсутствие квалификационной категории	Соответствие занимаемой должности	Первая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	1,0	1,15	1,24	1,33
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	1,0	1,12	1,22	1,30
4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	1,0	1,12	1,22	1,30

Таблица 2

Наименование должностей	Отсутствие квалификационной категории	Вторая квалификационная категория	Первая квалификационная категория
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"			
Библиотекарь	1,0	1,12	1,24

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» г. Новодвинска Архангельской области

Персональные повышающие коэффициенты к окладу по МОУ «СОШ №6»

№	Перечень надбавок	Категория работников	Период	Размер надбавки, %	
				к должностному окладу, ставке заработной платы	к нагрузке
1	Работа в классах (группах), реализующих программу основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов	Учитель-предметник	По приказу, на определенный срок		10%
2	Работа в классах (группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы	Учителям за уроки в СКК	В течение года		20%
3	Работа в психолого-медико-педагогических комиссиях	Ответственное лицо	В течение года	10%	
4	Работа в логопедическом пункте	Учитель-логопед	В течение года	20%	
5	Работа по основным общеобразовательным и адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации	Учитель-предметник	По приказу, на определенный срок		20%
6	За наличие классов (групп), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы. За наличие группы продленного дня	Представитель администрации, ответственный за СКК, ГПД	В течение года	10%	

7	Увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям в МОУ «СОШ №6» (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых учреждением, обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых учреждением, работа со специальными веществами, требующими особого учета и т.д.)	Персонально	По приказу	До 100%	
---	--	-------------	------------	---------	--

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» г. Новодвинска Архангельской области

**Количество баллов за различные показатели и критерии
эффективности деятельности работников
МОУ «СОШ №6»**

(Портфолио учителя: система оценки и выставления баллов)

1. Фамилия, имя, отчество _____
2. Специальность _____
3. Квалификационная категория _____
4. Образование _____
5. Учебная нагрузка (классы, количество часов) _____
6. Стаж педагогической работы по специальности в образовательном учреждении _____
7. Стаж работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях _____

1. Позитивная динамика основных показателей деятельности

1.1. Данные по основным показателям обучения

Учебный год		Показатели обучения			
		Качество		Успешность	
		%	баллы	%	баллы
1 четверть					
2 четверть					
3 четверть					
4 четверть					
год					
Группа предметов А	иностранный языки, математика, физика, химия	Группа А: 25-35%	1	Менее 100%	0 3
	русский язык, алгебра, геометрия	36-45% 46% и выше	2 3	100%	по 1,5б. за предмет
Группа предметов Б	экономика, биология, черчение, информатика, литература, география	Группа Б: 35-45% 46-55%	1 2	Менее 100%	0 3
	история, обществознание, право, начальная школа	56% и выше	3	100%	по 1б. за предмет
	литература				1,5
Группа предметов В	музыка, технология, физическая культура	Группа В: 60-79% 80-89%	1 2	Менее 100%	0 3
	ИЗО, черчение, ОБЖ	90% и выше	3	100%	по 1б. за предмет

1.2 Итоги ГИА выпускников 9 классов, итоги обучения 4 классов

20__-20__ учебный год	Количество выпускников, сдающих экзамены	Успешность		Качество: средний балл по предмету	
		%	баллы	%	баллы
Обязательные экзамены: русский, математика (за каждый класс)		90 - 100%	3	от 20 до 40%	2,5
				от 41 до 50%	3
				51% и выше	3,5

Остальные предметы		100%	3	количество сдающих экзамен	от 1 до 5 чел.	от 6 до 10 чел.	от 11 чел. и более
				до 50 51-60 61 и выше	0,5 1 1,5	1,5 2 2,5	2,5 3 3,5

1.3 Итоги ГИА выпускников 11 классов

20__-20__ учебный год	Количество выпускников, сдающих экзамены	Успешность		Качество: средний балл по предмету			
		%	баллы	база	профиль	баллы	
Обязательные экзамены: русский, математика (за каждый класс)		100%	3	40-49		2,5	
				50-59		3	
				свыше 60		3,5	
Остальные предметы		100%	3	количество сдающих экзамен	от 1 до 5 чел.	от 6 до 10 чел.	от 11 чел. и более
				до 50 51-60 61 и выше	0,5 1 1,5	1,5 2 2,5	2,5 3 3,5

2. Характеристика достижений воспитанников

2.1. Участие учащихся во Всероссийской олимпиаде школьников (призовые места)

предмет	ФИ призера, победителя	Уровень проведения (муниципальный, региональный, федеральный)	место	баллы
		Муниципальный: подготовка к олимпиаде – 0,5 балла за дополнительное занятие в нерабочее время (при условии предоставления графика занятий)	призер	2
			победитель	4
		Региональный: подготовка к олимпиаде – 0,5 балла за дополнительное занятие в нерабочее время (при условии предоставления графика занятий)	призер	4
			победитель	6
		Федеральный: подготовка к олимпиаде – 0,5 балла за дополнительное занятие в нерабочее время (при условии предоставления графика занятий)	призер	6
			победитель	8

2.2. Участие учащихся в очных федеральных и международных интеллектуальных играх, конкурсах: «Кенгуру», «Русский медвежонок», КИТ», «Британский бульдог», «ЧиП», «Золотое руно» и т.п.

предмет	Количество участников	Баллы (от 50% участия)*	ФИ призера, победителя	Уровень победы	место	баллы
				муниципальный, региональный, федеральный	призер, победитель	1

* **Дополнительный 1 балл присуждается при условии, что в международной интеллектуальной игре приняли участие более 50% учащихся, обучающихся у учителя.**
 + **дополнительный балл организатору конкурса в учреждении.**

2.3. Тематика творческих работ учащихся (проектов, исследований), выполненных под руководством учителя

ФИ ученика, класс	Тема исследования	Уровень (ОУ, муниципальный, региональный, федеральный)	Место	баллы
		ОУ участие – 0,5 балл (с предоставлением рецензии руководителя на проектную работу)	призер	2
			победитель	3
		Муниципальный: участие - 2 балл	призер	3
			победитель	4
		Региональный: участие - 3 балла	призер	4
			победитель	5
		Федеральный: участие - 4 балла	призер	5
			победитель	6

2.4. Участие учащихся в творческих конкурсах (рисунки, карикатуры, плакаты, коллажи, фотографии, стихи)

ФИ ученика, класс	Название конкурса, игры, выставки	Уровень (ОУ, муниципальный, региональный, федеральный)	результат	баллы
		Муниципальный Региональный (работа выполнена с родителями)	призер	0,5
			победитель	1
		Муниципальный Региональный (работа выполнена под руководством учителя)	призер	2
			победитель	3

2.5. Участие учащихся в интеллектуальных играх и интеллектуально-творческих конкурсах (КВН, агитбригады и т.п.)

ФИ ученика, класс	Название конкурса, игры, выставки	Уровень (ОУ, муниципальный, региональный, федеральный)	результат	баллы
		ОУ	призер	1
			победитель	2
		Муниципальный участие – 2 балла	призер	3
			победитель	4
		Региональный участие – 3 балла	призер	4
			победитель	5
		Федеральный участие – 4 балла	призер	5
			победитель	6

2.6. Участие в спортивных соревнованиях

Уровень	Вид соревнований	Участие	1 место	2 место	3 место
муниципальный		0,5	3	2	1
региональный		1	4	3	2
федеральный		2	5	4	3

2.7. Организация летнего отдыха учащихся: ЛОЛ, профильные отряды, трудовые бригады

Форма организации летнего отдыха	Вид деятельности	Количество учеников	баллы
ЛОЛ	руководитель	Отряд (25)	6
	воспитатель	Отряд (25)	3
Профильные отряды	руководитель	10 и более человек	4
		7 - 8 человек	3
		5 – 6 человек	2
	работа других педагогов	10-15 человек	0,5 за отработанный день
Трудовые бригады	руководитель	10-20 человек	4
	бригадиры		3
	работа других педагогов (в зависимости от количества часов)		1-2

3. Тематика «открытых» мероприятий и уроков (обязательно с самоанализом)

дата	Вид мероприятия	Тематика, возраст учащихся	Уровень проведения (ОУ, муниципальный, региональный)	баллы
			ОУ	4
			Муниципальный	6
			Региональный	8

4. Деятельность педагога по обобщению и распространению собственного педагогического опыта

4.1. Представление и распространение опыта

Форма распространения опыта	тема	дата	Уровень проведения (ОУ, муниципальный, региональный, федеральный), результат	баллы
Мастер-классы			ОУ	4
			Муниципальный	6
			Региональный	8
			Федеральный	10
Семинары, конференции (приложить выступления)			Муниципальный	3
			Региональный	5
			Федеральный	7
Выступления на ГМО			Муниципальный	3
Организация и подготовка круглого стола			Муниципальный	2
Публикации в методических изданиях			Муниципальный	2
			Региональный	4
			Федеральный	6

Банки педагогической информации		Муниципальный	2
		Региональный	4
		Федеральный	6
Участие в региональных и федеральных конкурсах *	- по разработке программ - публикация статей - по разработке конспектов мероприятий	участник	2
		призер	3
		победитель	4
	- по разработке проектов	участник	4
		призер	5
		победитель	6
Другие			2 - 6

* Дополнительно 1 балл, если работа опубликована.

4.2. Участие в методической работе

Участие в методической работе	Дата, период	Характер работы (название групп)	баллы
Наставничество		1 студент (подопечный)	5
Работа в творческих группах			2
Работа в составе экспертных комиссий			3
Работа в составе жюри городских олимпиад			1
Работа в составе жюри научно-исследовательских конференций			3
Выступление на педсовете			3
Другое			1-3

5. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах

Название конкурса	Дата	Уровень проведения (ОУ, муниципальный, региональный, федеральный)	результат	баллы
		ОУ	участие	3
			призеры	4
			победитель	5
		Муниципальный	участие	5
			призеры	6
			победитель	7
		Региональный	участие	7
			призеры	8
			победитель	9
		Федеральный	участие	9
			призеры	10
			победитель	11

6. Организация работы по формированию финансовой грамотности, проведению ВПР

	Баллы*
Читательская грамотность, математическая грамотность	1 балл (за класс)
Остальные виды	0,5 балла (за класс)
Проведение ВПР	1,5 балла за предмет при условии самостоятельного заполнения базы)

7. Низкая исполнительная дисциплина (несвоевременная сдача документации, нарушение инструкций в ОУ, неоднократно в указанный период)

Четверть	Тип нарушения	баллы
1		-1-5 баллов
2		
3		
4		

8. Замена уроков

Четверть	Количество проведенных занятий	Баллы*
1		
2		
3		
4		

* 0,2 балла за 1 замененный урок в соответствии с составленным расписанием.

9. Прочее

№	Название	Баллы
		на усмотрение стимулирующей комиссии

10. Итого

Четверть	Подпись руководителя ШМО, дата	Сумма баллов	Подпись члена комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ, дата
1			
2			
3			
4			

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» г. Новодвинска Архангельской области

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах

внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации и выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

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

12. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

а) преподавателям-организаторам (основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки);

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

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

г) мастерам производственного обучения;

д) педагогам дополнительного образования;

е) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

ж) педагогам-психологам;

з) методистам;

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

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

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

а) время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах;

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

в) время работы в учреждениях в сферах образования, здравоохранения, социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01 января 1992 года;

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

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» г. Новодвинска Архангельской области

ПОРЯДОК

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

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

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

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

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

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

е) при поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением прежним работодателем трудового законодательства, коллективного или трудового договора;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

в) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого);

г) требование профсоюзного органа или иного представительного органа работников (статья 195 Трудового кодекса Российской Федерации).

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

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

б) при поступлении в образовательные организации, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 Перечня периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы, для установления надбавки за стаж непрерывной работы, приведенного в приложении № 5 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» г.Новодвинска Архангельской области;

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

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно не трудоспособен и представил справку об этом, выданную в установленном порядке медицинской организацией, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом «а» пункта 10 настоящего Порядка.

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

а) все время повышения квалификации или переподготовки кадров (получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования) с отрывом от производства в соответствии с образовательной программой, но не более шести месяцев;

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

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций в организациях, указанных в пункте 1 Перечня периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы, для установления надбавки за стаж непрерывной работы, приведенного в приложении № 5 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» г.Новодвинска Архангельской области;

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

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

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

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