

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Совета училища

\_\_\_\_\_ А.П. Петраков

«    »            2015 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о.Директор ГБОУ АО  
«Специального профессионального  
училища»

\_\_\_\_\_ О.Н. Ковкова

«    »            2015 г.  
**ПРИНЯТО**

На собрании трудового коллектива  
училища

«    »            2015 г.

Приказ №

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**государственного бюджетного образовательного учреждения  
Архангельской области «Специального профессионального училища  
закрытого типа»  
п. Североонежск Архангельской области**

(Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора  
трудоого коллектива училища).

## I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения Архангельской области «Специального профессионального училища закрытого типа» (далее Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 5 областного закона от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», постановлением администрации Архангельской области от 05 июня 2009 года № 149-па/24 «О переходе на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области» и постановления правительства Архангельской области от 03 июля 2012 года №295-пп «Об утверждении Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования и внесении изменений в постановления администрации Архангельской области от 17 декабря 2007 года № 228-па и от 05 июня 2009 года № 149-па/24»

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников ГБОУ Архангельской области «Специального профессионального училища» (далее учреждение), в том числе:

- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, повышающих коэффициентов к окладам;
- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
- перечень выплат социального характера и порядок их применения;
- особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;
- требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения.

3. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области, утвержденного постановлением администрации Архангельской области от 05 июня 2009 года № 149-па/24, а также настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения Совета училища

4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

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

- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

5. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

6. Заработная плата работников учреждения максимальным размером не ограничивается.

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

7. Оплата труда работников учреждения, 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 настоящего Положения:

– к административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением дежурного по общежитию и лаборанта), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер;

– к вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;

– к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного бюджетного или автономного учреждения, а также дежурный по общежитию и лаборант.

9. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, разрабатывается на основе **пункта 8** настоящего Положения, и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **Основные условия оплаты труда**

10. При определении оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

- Показатели квалификации (стаж непрерывной работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания)
- Продолжительность рабочего времени (норма часов за ставку заработной платы) работников учреждения;
- Объем учебной (педагогической) работы;

- Порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- Особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- Условия оплаты труда, отклоняющихся от нормальных выплат, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

11. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) которая может выполняться в учреждении педагогическими работниками, определяется руководителем учреждения в соответствии с Типовым положением, регламентирующим деятельность образовательного учреждения специального профессионального училища, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12. Преподавательская работа в том, же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 №41 « Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»

13. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

- **оклад** (должностной оклад), ставку заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ) не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определенных постановлением правительства Архангельской области от 03 июля 2012 года №295-пп;

- **персональные повышающие коэффициенты** к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- **повышающий коэффициент** к окладу по государственному учреждению (структурному подразделению государственного учреждения);

- **выплаты компенсационного характера** (компенсационные выплаты);

- **выплаты стимулирующего характера** (стимулирующие выплаты).

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

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

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

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

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

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

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует, новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

16. Основанием установления *персональных повышающих коэффициентов* к окладам являются:

- присвоение работнику квалификационных категорий, классов водителей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;
- наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности;
- наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.

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

- педагогическим работникам – по любой должности педагогического персонала;
- медицинским работникам – по любой должности, предусмотренной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года № 541н;
- иным работникам – по должностям, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

17. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением:

*а) квалификационной категории составляют:*

педагогическим, медицинским и фармацевтическим работникам, врачам

| Квалификационная категория        | Размер персонального повышающего коэффициента к окладу % |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------|
| высшая квалификационная категория | 12                                                       |
| первая квалификационная категория | 10                                                       |
| вторая квалификационная категория | 7                                                        |

работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, квалификационной категории

| Квалификационная категория | Размер персонального повышающего коэффициента к окладу % |
|----------------------------|----------------------------------------------------------|
|----------------------------|----------------------------------------------------------|

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| высшая квалификационная категория | 12 |
| первая квалификационная категория | 10 |
| вторая квалификационная категория | 7  |

за классность водителей

| Класс водителей         | Размер персонального повышающего коэффициента к окладу % |
|-------------------------|----------------------------------------------------------|
| водитель первого класса | 25                                                       |
| водитель второго класса | 10                                                       |

*б) наличие более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности – 5 %*

*в) наличие второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей – 5 %*

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

1) работа в государственном бюджетном учреждении для обучающихся с девиантным (общественно опасным поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальном учебно-воспитательном учреждении закрытого типа).

– размер повышающего коэффициента составляет – 20%

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

– размер повышающего коэффициента составляет – до 20%

3) работа по проверки тетрадей (письменных работ), письменных работ по русскому языку и литературе, математике, иностранному языку, черчению;

– размер повышающего коэффициента составляет – до 18%

4) заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), учебной мастерской;

– размер повышающего коэффициента составляет – до 15%

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по государственному учреждению по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по государственному учреждению определяется путем суммирования коэффициентов

19. Применение повышающего коэффициента к окладу по государственному учреждению, установленного по основаниям, предусмотренным **подпунктами 2-4 пункта 18** настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Повышающий коэффициент к окладу, предусмотренным **подпунктам 3 пункта 18** настоящего Положения, педагогическим работникам устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) от педагогической нагрузки.

20. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются настоящим Положением и приказами директора учреждения.

21. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работникам учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам

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

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

23. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты:

1) *выплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями труда* в соответствии со статьей 147 ТК РФ; по итогам специальной оценки условий труда;

2) *выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями* путем применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со ст. 148, 316 и 317 ТК РФ, законами Архангельской области;

3) *выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных* в соответствии со статьями 149-154 ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права:

– за работу в условиях в ночное время в соответствии со ст. 154 ТК РФ (Постановление РФ от 22.07.2008 №554), Приказ ФСРФ от 30 октября 2008г. № 364;

дежурным по режиму, кочегарам – 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время;

медицинским работникам – 50% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

Ночным временем считается работа с 22 часов вечера до 6 часов утра

– за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст.153 ТК РФ;

– за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.152- ТК РФ

– при выполнении работ различной квалификации, за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со ст. 150 – 151 ТК РФ;

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику учреждения на основании приказа руководителя.

24. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников или соглашениях к трудовым договорам.

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

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

26. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

**27. Премииальные выплаты по итогам работы** устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц.

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому, вспомогательному персоналу и иным категориям работников, согласно **приложению №8** к настоящему Положению.

Основаниями для начисления премиальной выплаты по итогам работы является достижение следующих показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников приведены в **приложении №6** к настоящему Положению.

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

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

Размер снижения премиальных выплат по итогам работы или их не начисления определяются приказом руководителя учреждения с указанием причины снижения размеров или не начисления.

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;
- за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;



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

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

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

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

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

– при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 ТК РФ;

– при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 ТК РФ;

В приказах о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их не начислении указываются причины снижения размеров или не начисления.

**28. Премия за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - календарный месяц.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, согласно **приложению №9** к настоящему Положению.

Основанием начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы является достижение следующих показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период, приведены в **приложении N7** к настоящему Положению.

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

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 количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

– при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные **пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 ТК РФ**;

– при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным **пунктами 5-11 части первой статьи 81 ТК РФ**.

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

**29. 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.

Премияльная выплата устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премиальных выплат за выполнения особо важных и сложных работ составляет до 100% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

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

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

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

*Работникам, относящимся к основному персоналу*, премии за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливаются в соответствии с пунктом 28 настоящего положения

*Работникам, относящимся к административно-управленческому, вспомогательному персоналу и иным работникам*

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

– за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг - работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (за исключением руководителей, заместителей и главных бухгалтеров) в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными в **приложении №6**

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются в абсолютных размерах, пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяются в соответствии с утвержденными расчетами стоимости оказываемых платных услуг.

Размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются приказом руководителя учреждения

**31. Премияльные выплаты** выплачиваются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников

**32. Надбавка за стаж непрерывной работы** устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

педагогическим работникам к окладу (должностному окладу) от педагогической нагрузки.

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно **приложению № 3** к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в **приложении N 4** к настоящему Положению

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

| При стаже непрерывной работы | Размер надбавки к окладу (должностному окладу), ставки (зарботной платы)% |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| От 1 года до 3 лет           | 5                                                                         |
| От 3 до 5 лет                | 7                                                                         |
| От 5 до 10 лет               | 10                                                                        |
| От 10 до 15 лет              | 15                                                                        |
| 15 лет и более               | 20                                                                        |

медицинским работникам, врачам

| При стаже непрерывной работы | Размер надбавки к окладу (должностному окладу), ставки (зарботной платы)% |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| За первые 3 года             | 20                                                                        |
| За последующие 2 года        | 10                                                                        |

но не выше 30 процентов оклада (ставки). Приказ ФСКН РФ от 30.10.2008 N 364 (с изменениями на 30 сентября 2013 года) "Об утверждении Положения об оплате труда медицинских и фармацевтических работников медицинских учреждений ФСКН России и медицинских подразделений территориальных органов, образовательных учреждений ФСКН России.

**33. Надбавка за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, за спортивное звание**

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

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

| Ученая степень                | Размер надбавки к окладу (должностному окладу), ставки (зарботной платы)% |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| ученая степень кандидата наук | 10                                                                        |
| ученая степень доктора наук   | 20                                                                        |

Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

| Ученое звание            | Размер надбавки к окладу (должностному окладу), ставки (зароботной платы)% |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| ученое звание доцента    | 10                                                                         |
| ученое звание профессора | 20                                                                         |

Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено грамота, почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

К почетным званиям, грамотам, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, грамоты, указанные в [приложении №5](#) к настоящему Положению.

| Почетное звание, нагрудной знак, знак, значок, грамота                                                                                                      | Размер надбавки к окладу (должностному окладу), ставки (зароботной платы)% |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| почетное звание, грамота «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения», начинающихся со слов «Заслуженный...» | 15                                                                         |
| Почетное звание, грамота «Ветерана труда РФ» «Ветеран труда Архангельской области» «Ветеран труда УФСИН»                                                    | 20                                                                         |
| Отраслевым почетным званием, грамотой Министерства образования науки и культуры, начинающимся со слов «Почетный работник...»                                | 15                                                                         |
| Нагрудные знаки, знаки, значки наградой «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», начинающихся со слов «Отличник...»                            | 10                                                                         |

Надбавка за спортивное звание устанавливается:

– работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;

– работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности.

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

Надбавка за ученую степень, ученое звание, почетное звание, спортивное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученую степень, ученое звание, почетное звание, спортивное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, педагогическим работникам к окладу (должностному окладу) от педагогической нагрузки.

**34. Премияльные выплаты при награждении** начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

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

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

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

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размер премияльной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

**35. Выплата работникам – молодым специалистам** устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

– работники окончили образовательные организации высшего образования или профессионального образования;

– работники 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.

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.

Размер выплаты молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные учреждения с отличием – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 4–8 пункта 26 настоящего Положения.

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

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

38. К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами;
- материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

39. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

41. Материальная помощь может быть оказана работнику учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни:

- при рождении ребенка;
- вступление в брак;
- тяжелая болезнь или смерть близких родственников;
- стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии и т.д.) за счет экономии фонда оплаты труда.

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

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

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

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

Размер материальной помощи составляет 2000,00 (две тысячи) рублей.

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

42. Должностной оклад руководителя учреждения определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 4 размеров указанной должностного оклада. При определении должностного оклада работников учитываются повышающие

коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 16 настоящего положения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем (**приложение №2**).

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

43. Должностные оклады, заместителя руководителя по воспитательной реабилитационной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителя по режимной работе устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностные оклады устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого должностного оклада. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера подлежат изменению в порядке, предусмотренном **трудовым законодательством**, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов учреждения.

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителей и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с **разделом III** настоящего Положения.

45. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю и заместителям руководителей учреждений, относятся:

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

46. **Премия за качественное руководство государственным учреждением** устанавливается руководителю и заместителям руководителя с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

*Основаниями для начисления премии являются:*

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

– достижение показателей и критериев эффективности деятельности государственного учреждения, отражающих:

– содержание в надлежащем состоянии имущества учреждения, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе

эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

- своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;
- рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области);
- своевременную и правильную оплату труда работников учреждения;
- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам РФ и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;
- осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов РФ и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;
- выполнение требований пожарной безопасности;
- своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного имущества Архангельской области, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на учреждение;
- обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, установленных исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя;
- направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения;
- надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области.

Весовое значение показателей качества и объема государственных услуг, при начислении премии составляет 40 процентов.

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, определяются распоряжениями учредителя

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяются в баллах за расчетный период - календарный квартал.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяется распоряжениями учредителя.

*Основаниями для снижения премий является:*

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями для не начисления премии;



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

– при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

*Премия не начисляется:*

– при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителей учреждений);

– при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные **пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 ТК РФ**;

– при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным **пунктами 5-11 части первой статьи 81 ТК РФ**.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство учреждением с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного **пунктом 58** настоящего Положения.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются:

– распоряжениями учредителя, - в отношении руководителя учреждения;

– приказами руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя учреждения.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютных размерах.

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

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

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

– в отношении руководителя учреждения - учредителем;

– в отношении заместителей руководителя учреждения - руководителем учреждения.

**48. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание** устанавливаются руководителю и заместителям руководителя учреждения в соответствии с **пунктами 33, 34 и 35** настоящего Положения.

**49.** К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру учреждения, относятся:

1) премия за качественное руководство учреждением;

2) премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премияльная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание.

**50. Премия за качественное руководство учреждением** начисляется на условиях и в порядке, предусмотренных **пунктом 46** настоящего Положения.

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

- надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета;
- своевременное и правильное составление финансово-плановых документов;
- обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам;
- обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;
- обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам учреждения;
- своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;
- своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения.

Размеры премий определяются приказом руководителя учреждения.

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

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

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения.

**52. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание** устанавливаются в соответствии с **пунктами 33, 34 и 35** настоящего Положения.

53. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в государственном бюджетном или автономном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

54. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с **разделом V** настоящего Положения.

55. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, начисляются в соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании:

- распоряжения учредителя, – в отношении руководителя учреждения;
- приказов руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера.

56. Средняя заработная плата руководителя учреждения не может превышать среднюю заработную плату остальных работников учреждения более чем на

предельный уровень соотношения средних заработных плат (в кратности от 1,8 до 5,0 исходя из критериев деятельности учреждения для определения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и работников, учреждения.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат, порядок определения кратности предельного уровня соотношения средних заработных плат определяется распоряжениями учредителя.

Средняя заработная плата остальных работников учреждения определяется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения.

## **VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений**

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

58. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждений составляет 40 процентов.

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

59. Предельная доля, указанная в [пункте 58](#) настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждения.

Предельная доля, указанная в [пункте 58](#) настоящего Положения, подлежит контролю со стороны учредителя, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

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

## **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

61. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Все изменения в штатное расписание производится на основании приказа руководителя.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

62. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

63. Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом учреждения.

64. Оплата труда учителей и преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по областному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

## **IX. Заключительные положения**

65. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

66. Установленные сроки выдачи заработной платы: за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину – 10 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится на кануне этого дня.

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

### **должностей, профессий работников относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу по виду экономической деятельности**

#### Административно-управленческий персонал

1. Директор
2. Заместитель директора по воспитательной реабилитационной работе
3. Заместитель директора по режиму
4. Главный бухгалтер
5. Заведующая столовой
6. Заведующий хозяйственным отделом
7. Бухгалтер
8. Техник программист
9. Инженер энергетик
10. Секретарь-машинистка
11. Инспектор по кадрам

#### Вспомогательный персонал

1. Кладовщик
2. Водитель
3. Слесарь-сантехник
4. Столяр-плотник
5. Машинист по стирки белья
6. Швея по ремонту одежды
7. Уборщик производственных и служебных помещений
8. Уборщик территорий
9. Рабочий теплицы
10. Сторож(вахтер)
11. Слесарь по ремонту автомобиля
12. Повар
13. Подсобный рабочий
14. Кухонный рабочий
15. Машинист (кочегар) котельной
16. Рабочий по обслуживанию котельной

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей, профессий работников относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности**

1. Заведующая учебной части
2. Дежурная по общежитию
3. Старший дежурный по режиму
4. Дежурный по режиму
5. Руководитель физического воспитания
6. Педагог психолог
7. Социальный педагог
8. Педагог-организатор
9. Воспитатель
10. Библиотекарь
11. Старший мастер
12. Мастер производственного обучения
13. Врач педиатр
14. Врач стоматолог
15. Фельдшер
16. Медицинская сестра (постовая)
17. Медицинская сестра процедурная
18. Медицинская сестра физиотерапии
19. Медицинская сестра стоматологическая
20. Санитарка

**Перечень  
периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы,  
для установления надбавки за стаж непрерывной работы**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации и выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

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

12. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в государственном бюджетном или автономном учреждении Архангельской области в сфере образования или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

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

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

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

- педагогам-психологам;

- методистам;

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

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

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

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



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

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

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

**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 апреля 2003 года N 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

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

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

8. Стаж непрерывной работы в организациях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, 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 образовательной организации, должности и

времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

- а) при поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы;
- б) при поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях;
- в) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу;
- г) при поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода;
- д) при поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда;
- е) при поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией **законодательства о труде**, коллективного или трудового договора;
- ж) при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу;
- з) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;
- и) при поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания;
- к) при поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

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

- а) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе;
- б) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

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

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

- а) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;
- б) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- в) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества;
- г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

- а) при увольнении в связи с переходом на выборные должности, либо направлением специалистов и других работников на руководящую или иную работу;
- б) при поступлении в профессиональную образовательную организацию, образовательную организацию высшего образования или другую образовательную организацию (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с **пунктом 1 приложения N 3** к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования;
- в) при призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев;
- г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с **пунктом 1 приложения N 3** к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования.

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

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную медицинской организацией, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок 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 приложения.

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

- а) все время получения дополнительного профессионального образования с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев;
- б) непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел;
- в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования и других образовательных организаций в организациях, указанных в **пункте 1 приложения N 3** к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования;

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

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

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

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

**Перечень  
почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков,  
за наличие которых работникам устанавливается надбавка  
за почетное звание**

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему РФ:  
"Народный учитель СССР",  
"Заслуженный учитель школы РСФСР";  
"Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР",  
"Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР",  
"Заслуженный работник физической культуры РСФСР",  
"Заслуженный врач РСФСР",  
"Заслуженный юрист РСФСР".
2. Почетные звания, входящие в государственную наградную систему РФ:  
"Народный учитель РФ";  
"Заслуженный врач РФ";  
"Заслуженный мастер производственного обучения РФ";  
"Заслуженный работник здравоохранения РФ";  
"Заслуженный работник культуры РФ";  
"Заслуженный работник сельского хозяйства РФ";  
"Заслуженный работник социальной защиты населения РФ";  
"Заслуженный работник физической культуры РФ";  
"Заслуженный строитель РФ";  
"Заслуженный учитель РФ";  
"Заслуженный химик РФ";  
"Заслуженный художник РФ";  
"Заслуженный юрист РФ".
3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки РФ (ведомственные почетные звания):  
"Почетный работник общего образования РФ";  
"Почетный работник начального профессионального образования РФ";  
"Почетный работник среднего профессионального образования РФ";  
"Почетный работник высшего профессионального образования РФ";  
"Почетный работник науки и техники РФ".
4. Нагрудные знаки, знаки и значки:  
"За заслуги в развитии физической культуры и спорта";  
"Отличник народного просвещения";  
"Отличник профессионально-технического образования РСФСР";  
"Отличник физической культуры и спорта".

**Показатели и критерии  
эффективности деятельности, установленные в целях начисления премии по итогам работы**

| № п/п | Показатели                                           | Должности                        | Критерии установления доплат                                                                                                                                                 |
|-------|------------------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | За эффективность управленческой деятельности.        | Зам. директора по ВРР            | Качественный анализ деятельности по курируемым направлениям                                                                                                                  |
|       |                                                      |                                  | Мобильность управления воспитательной работы:<br>-развитие и укрепление партнерских отношений с организациями, участвующих в воспитательном процессе подрастающего поколения |
|       |                                                      | Зам директора по режиму          | Результативность проводимой профилактической работы с воспитанниками по предотвращению правонарушений и соблюдению правил поведения в учреждении                             |
|       |                                                      |                                  | Обеспечение устойчивой связи с контролирующими органами, ОМВД, КДН, ПДН                                                                                                      |
|       |                                                      |                                  | Работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, законопослушного поведения                                                                                  |
|       |                                                      |                                  | Популяризация работы ОУ                                                                                                                                                      |
|       |                                                      |                                  | Занятия с воспитанниками по разработанным профилактическим программам                                                                                                        |
|       |                                                      |                                  | Организация взаимодействия с другими образовательными, культурно- досуговыми организациями                                                                                   |
| 2     | За укрепление материально – технической базы училища | Заведующий хозяйственным отделом | Обеспечение устойчивого функционирования и контроля учреждения:<br>-исправность системы АПС, тревожной кнопки;                                                               |
|       |                                                      |                                  | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ<br>Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону                                      |

|                                                  |                                         |                                      |                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3                                                | За уровень профессионального мастерства | Старший дежурный, дежурный по режиму | Активное участие в воспитании у детей этических норм, культурно-гигиенических, оздоровительно профилактических и трудовых навыков                                                                |
|                                                  |                                         |                                      | Профессионализм и оперативность действий при не стабильной обстановке в училище, в том числе выявление нарушений законности со стороны лиц работающих в училище, а так же посещающих учреждение. |
|                                                  |                                         | Гл. бухгалтер, бухгалтер             | Уровень самостоятельности, качество подготовки проектов приказов, отчетов, экономических расчетов.                                                                                               |
|                                                  |                                         |                                      | Работа на сайте (ОС для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях, ОС РФ для размещения информации о размещении заказов, КИАС, Сбис, Сбербанк онлайн)                  |
|                                                  |                                         | Инспектор по кадрам                  | Своевременное внимание к знаменательным датам (юбилей, праздники, награды, дни рождения)                                                                                                         |
|                                                  |                                         |                                      | Работа с электронной областной базой Кадры                                                                                                                                                       |
|                                                  |                                         |                                      | Работа по обеспечению компетентными, квалифицированными работниками:<br>Своевременное направление работников на курсы повышения квалификации                                                     |
|                                                  |                                         | Секретарь машинистка                 | Создание банков данных, необходимых для работы ОУ и эффективное их использование                                                                                                                 |
|                                                  |                                         |                                      | Сопровождение котировочной комиссии (ведение оформление протокола)                                                                                                                               |
|                                                  |                                         |                                      | Ведение протоколов ПМПК, совещаний работников училища при директоре                                                                                                                              |
|                                                  |                                         | Водитель                             | Обеспечение безопасной перевозки воспитанников                                                                                                                                                   |
|                                                  |                                         |                                      | Работа по розыску воспитанников                                                                                                                                                                  |
|                                                  |                                         |                                      | Работа за погрузочно-разгрузочные работы                                                                                                                                                         |
|                                                  |                                         | Повар, кухонный работник             | Оказание услуг населению                                                                                                                                                                         |
| Проведение национальной кухни один раз в квартал |                                         |                                      |                                                                                                                                                                                                  |
| Выпечка кондитерских изделий                     |                                         |                                      |                                                                                                                                                                                                  |
| Качественное и разнообразное приготовление пищи  |                                         |                                      |                                                                                                                                                                                                  |



|                    |                                                                                                                                               |                                                                           |                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                                               | Заведующий столовой                                                       | Разнообразие ассортимента предлагаемых блюд, повышенная культура обслуживания обучающихся, проведение дней национальной кухни, других технологических мероприятий. Соблюдение реализации 10-дневного меню. |
|                    |                                                                                                                                               |                                                                           | Высокое качество технологического приготовления и раздачи пищи                                                                                                                                             |
| 4                  | Высокая организация работы                                                                                                                    | Работники АХЧ ( кочегар, слесарь по ремонту котельной, слесарь сантехник) | Участие в устранении аварий, срочные хозяйственные работы                                                                                                                                                  |
|                    |                                                                                                                                               |                                                                           | Заготовка суточного запаса дров, перевозка дров                                                                                                                                                            |
|                    |                                                                                                                                               | Инженер –энергетик                                                        | Ежедневный контроль за работой оборудования. Обеспечение бесперебойной работы системы электроснабжения.                                                                                                    |
|                    |                                                                                                                                               |                                                                           | Участие в устранении обесточивания, аварийных ситуациях.                                                                                                                                                   |
|                    |                                                                                                                                               |                                                                           | срочные электротехнические работы                                                                                                                                                                          |
|                    |                                                                                                                                               | Работники АХЧ (уборщицы, кладовщик, дежурный по общежитию)                | Образцовое содержание помещений в чистоте согласно СанПин                                                                                                                                                  |
|                    |                                                                                                                                               |                                                                           | Улучшение социально бытовых условий воспитанников.                                                                                                                                                         |
|                    |                                                                                                                                               |                                                                           | Сохранность имущества и товарно-материальных ценностей                                                                                                                                                     |
|                    |                                                                                                                                               | Сторож-вахтер                                                             | Ведение работы по озеленению территории в летний период                                                                                                                                                    |
|                    |                                                                                                                                               |                                                                           | Контроль за исправностью системы видеонаблюдения и своевременное реагирование при изменении стабильной обстановки в камерах видеонаблюдения                                                                |
| Фельдшер           | Контроль за правильностью закладки продуктов завтрака, обеда, ужина:<br>-подсчет питательной ценности продуктов и натуральных норм по питанию |                                                                           |                                                                                                                                                                                                            |
|                    | Участие в общественных мероприятиях учреждения (проведение лекций, бесед) с применением методической литературы, дидактического материала;    |                                                                           |                                                                                                                                                                                                            |
| Медицинская сестра | Проведение лекций, бесед с воспитанниками с применением методической литературы, дидактического материала;                                    |                                                                           |                                                                                                                                                                                                            |
|                    | Личное участие в общественных мероприятиях учреждения                                                                                         |                                                                           |                                                                                                                                                                                                            |

|   |                                                  |                     |                                                                                                                                         |
|---|--------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                  | Кладовщик           | Контроль за своевременным предоставлением поставщиком сопроводительных документов на продукты питания и пополнение продуктов в кладовой |
| 5 | За качество выполненных работ                    | Техник- программист | Своевременная замена, ремонт, модернизация устаревшего и вышедшего из строя оборудования                                                |
|   |                                                  |                     | Установка, проверка и ввод в эксплуатацию комплекса программ                                                                            |
|   |                                                  |                     | Ведение сайта училища, программы КИАС/ежеквартально                                                                                     |
| 6 | За работу, не входящую в должностные обязанности | Рабочий теплицы     | Реализация продукции.                                                                                                                   |
|   |                                                  |                     | Работа в летнем лагере (Привлечение группы воспитанников к работе)                                                                      |

**Показатели и критерии  
эффективности деятельности, установленные в целях начисления премии за  
интенсивность и высокие результаты работы**

| Показатели                                                          | Критерии                                                                                               | Мах бал<br>(до +5) | замечания<br>(до - 5) |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------|
| Участие в методической, научно-исследовательской и проектной работе | Участие в мероприятиях, конкурсыЭ, проектах педагогического/профессионального мастерства, конференциях | 3                  | 3                     |
|                                                                     | Проведение открытых уроков, занятий                                                                    | 3                  |                       |
|                                                                     | Участие в работе комиссий, временных творческих коллективов, ПМПК, СУ                                  | 3                  |                       |
|                                                                     | Работа по самообразованию, представление профессионального опыта                                       | 3                  |                       |
|                                                                     | Подготовка участников конкурсов , соревнований, конференций                                            | 3                  |                       |
|                                                                     | <b>Итого</b>                                                                                           |                    | <b>15</b>             |
| Индивидуальная работа с воспитанниками                              | Воспитательная работа с обучающимися по сохранению материальной базы училища.                          | 3                  |                       |
|                                                                     | Качественная реализация сопровождения воспитанника в комнате временной изоляции                        | 3                  |                       |
|                                                                     | Выполнение функций куратора                                                                            | 3                  |                       |
|                                                                     | Выход с воспитанниками за пределы СПУ в личное время работника                                         | 3                  |                       |
|                                                                     | Использование современных педагогических технологий и методик                                          | 3                  |                       |
|                                                                     | Качественное и своевременное ведение учетно-отчетной документации                                      | 4                  |                       |
|                                                                     | Качественное написание характеристик. Заполнение карт индивидуального сопровождения                    | 3                  |                       |
|                                                                     | Соблюдение единых педагогических и режимных требований, труд дисциплина                                | 3                  |                       |
| <b>Итого</b>                                                        |                                                                                                        | <b>25</b>          |                       |
| Педагогическая деятельность                                         | Реализация индивидуальных или образовательных, развивающих программ                                    | 3                  |                       |
|                                                                     | Индивидуальный мониторинг учебных компетенций                                                          | 3                  |                       |
|                                                                     | Реализация индивидуальных или воспитательных, развивающих программ                                     | 3                  |                       |
|                                                                     | Использование различных форм работы с родителями                                                       | 3                  |                       |
|                                                                     | Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев                                                     | 3                  |                       |
|                                                                     | Обслуживание технологического оборудования                                                             | 3                  |                       |
|                                                                     | Расширение материально-технической базы                                                                | 3                  |                       |

|  |                                                                                                                               |            |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--|
|  | кружка                                                                                                                        |            |  |
|  | Сотрудничество с культурными, творческими организациями                                                                       | 3          |  |
|  | Использование активных и интерактивных форм проведения занятий в соответствии с требованиями ФГОС с включением ИКТ технологий | 3          |  |
|  | Сотрудничество с внешними спортивными организациями                                                                           | 3          |  |
|  | Организация досуга в библиотеке                                                                                               | 3          |  |
|  | Эффективная работа с благотворителями, спонсорами                                                                             | 3          |  |
|  | Сотрудничество с организациями муниципальными, районными                                                                      | 3          |  |
|  | Популяризация работы училища                                                                                                  | 3          |  |
|  | Разъездной характер работы                                                                                                    | 3          |  |
|  | Участие в работе службы содействия трудоустройству выпускников                                                                | 3          |  |
|  | Проведение релаксации мероприятий с работниками учреждения.                                                                   | 3          |  |
|  | Психологическая консультационная работа с родителями                                                                          | 3          |  |
|  | Качественное ведение мониторинга                                                                                              | 3          |  |
|  | Качественная организация внутриучилищного контроля                                                                            | 3          |  |
|  | Итого                                                                                                                         | <b>60</b>  |  |
|  | <b>Всего</b>                                                                                                                  | <b>100</b> |  |

## ПЕРЕЧЕНЬ

### должностей, профессий работников, для установления премиальных выплат по итогам работы

1. Директор
2. Заместитель директора по воспитательной реабилитационной работе
3. Заместитель директора по режиму
4. Главный бухгалтер
5. Заведующая столовой
6. Заведующий хозяйственным отделом
7. Бухгалтер
8. Техник программист
9. Инженер энергетик
10. Секретарь-машинистка
11. Инспектор по кадрам
12. Кладовщик
13. Водитель
14. Слесарь-сантехник
15. Столяр-плотник
16. Машинист по стирки белья
17. Швея по ремонту одежды
18. Уборщик производственных и служебных помещений
19. Уборщик территорий
20. Рабочий теплицы
21. Сторож(вахтер)
22. Слесарь по ремонту автомобиля
23. Повар
24. Подсобный рабочий
25. Кухонный рабочий
26. Машинист (кочегар) котельной
27. Рабочий по обслуживанию котельной
28. Врач педиатр
29. Врач стоматолог
30. Фельдшер
31. Медицинская сестра (постовая)
32. Медицинская сестра процедурная
33. Медицинская сестра физиотерапии
34. Медицинская сестра стоматологическая
35. Санитарка
36. Дежурная по общежитию
37. Старший дежурный по режиму
38. Дежурный по режиму

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей, профессий работников для установления премиальных выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

1. Заведующая учебной части
2. Руководитель физического воспитания
3. Педагог психолог
4. Социальный педагог
5. Педагог-организатор
6. Воспитатель
7. Библиотекарь
8. Старший мастер
9. Мастер производственного обучения