**Об утверждении Отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Няндомского муниципального округа Архангельской области в сфере образования**

В соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9354RE54L), [144](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9358RE50L) и [145](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9451E10A8FR154L) Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в муниципальных учреждениях Няндомского муниципального округа Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», утвержденным решением Собрания депутатов Няндомского муниципального округа Архангельской области   
от 15 ноября 2022 года № 19, руководствуясь пунктом 4 статьи 40 Устава Няндомского муниципального округа Архангельской области, администрация Няндомского муниципального округа Архангельской области **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое Отраслевое примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Няндомского муниципального округа Архангельской области в сфере образования.

2. Признать утратившими силу:

- постановление администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район» от 30 ноября 2016 года № 1932   
«Об утверждении Отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных образовательных организациях Няндомского района»;

- постановление администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район» от 22 мая 2017 года № 636 «О внесении изменений и дополнений в Отраслевое примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных образовательных организациях Няндомского района»;

- постановление администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район» от 1 сентября 2017 года № 1231   
«О внесении изменений в Отраслевое примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных образовательных организациях Няндомского района»;

- постановление администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район» от 22 февраля 2018 года № 192   
«О внесении изменений в Отраслевое примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных образовательных организациях Няндомского района»;

- постановление администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район» от 14 августа 2018 года № 1002   
«О внесении изменений в Отраслевое примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных образовательных организациях Няндомского района»;

- постановление администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район» от 29 января 2020 года № 45 «О внесении изменения в Отраслевое примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных образовательных организациях Няндомского района»;

- постановление администрации Няндомского муниципального района Архангельской области от 22 апреля 2021 года № 103-па «О внесении изменений в Отраслевое примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных образовательных организациях Няндомского района»;

- постановление администрации Няндомского муниципального района Архангельской области от 10 октября 2022 года № 344-па «О внесении изменений в Отраслевое примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных образовательных организациях Няндомского района».

3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в периодическом печатном издании «Вестник Няндомского района» и размещению на официальном сайте администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

|  |  |
| --- | --- |
| **Глава Няндомского муниципального округа Архангельской области** | **А.В. Кононов** |

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО  постановлением администрации Няндомского муниципального округа  Архангельской области  от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 года |

Отраслевое примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Няндомского муниципального округа Архангельской области в сфере образования

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F31C5i9z5F), [144](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F31C8i9z9F) и [145](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F36C090D26BiAzAF) Трудового кодекса Российской Федерации и Положением   
«Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в муниципальных учреждениях Няндомского муниципального округа Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях», утвержденным решением Собрания депутатов Няндомского муниципального округа Архангельской области от 15 ноября 2022 года № 19.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Няндомского муниципального округа Архангельской области (далее – Няндомского муниципального округа) в сфере образования   
(далее – образовательные организации), в том числе:

- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций, повышающих коэффициентов к окладам;

- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

- перечень выплат социального характера и порядок их применения;

- условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций;

- требования к структуре фондов оплаты труда работников образовательных организаций.

3. Настоящее Положение распространяется на муниципальные бюджетные и автономные учреждения, являющиеся образовательными организациями, независимо от ведомственной принадлежности.

4. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается Положением о системе оплаты труда работников этой образовательной организации (далее - Положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к Положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и Няндомского муниципального округа.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников соответствующей образовательной организации, за исключением руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательной организации. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливается [разделом VI](#P541) настоящего Положения.

Система оплаты труда руководителей, имеющих педагогическую нагрузку, устанавливается разделом VII настоящего Положения.

5. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются с учетом:

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

[2](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29B8B6C05767A0D8ACFA050191FF4D93A334FF4ED7945B62CE6674849DDA6CADE07DiEzEF)) государственных гарантий по оплате труда;

[3](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29B8B6C05767A0D8ACFA050191FF4D93A334FF4ED7945B62CE6674849DDA6CADE07DiEzEF)) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

[4](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29B8B6C05767A0D8ACFA050191FF4D93A334FF4ED7945B62CE6674849DDA6CADE07DiEzEF)) настоящего Положения;

[5](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29B8B6C05767A0D8ACFA050191FF4D93A334FF4ED7945B62CE6674849DDA6CADE07DiEzEF)) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

[6](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29B8B6C05767A0D8ACFA050191FF4D93A334FF4ED7945B62CE6674849DDA6CADE07DiEzEF)) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

6. Система оплаты труда работников образовательной организации включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников образовательной организации, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда образовательной организации в соответствии с [разделом V](#Par410) настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами и нормативно-правовыми актами Няндомского муниципального округа - за счет средств, выделенных образовательной организации из областного бюджета и бюджета Няндомского муниципального округа.

8. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников образовательной организации не должны дублировать друг друга.

9. Заработная плата работников образовательных организаций максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

11. В целях настоящего Положения:

- к административно-управленческому персоналу образовательной организации относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением должностей, приведенных в [пункте 1](#Par1327) приложения 7 к настоящему Положению), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер образовательной организации;

- к вспомогательному персоналу образовательной организации относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением должностей, приведенных в [пункте 2](#Par1334) приложения 7 к настоящему Положению);

- к основному персоналу образовательной организации относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательной организации.

12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательной организации, разрабатывается на основе [пункта 11](#Par102) настоящего Положения, и утверждается приказом руководителя образовательной организации.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательной организации, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев внесения изменений в [пункт 11](#P109) настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

**II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы,**

**повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения**

13. 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](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F36C091D36BiAz5F) Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601   
«О продолжительности рабочего времени (нормах часовой педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601).

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 образовательные организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются образовательной организацией самостоятельно.

Размеры ставок заработной платы педагогическим работникам, работающих в образовательных организациях на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

14. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам приведены в [приложении 1](#Par580) к настоящему Положению.

Минимальные [размеры](#P1416) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций в сфере культуры по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении 9 к настоящему Положению.

15. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда образовательных организаций.

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

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Няндомского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Няндомского муниципального округа. Руководители образовательных организаций, по согласованию с органом администрации, осуществляющим функции и полномочия учредителя, вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих образовательных организаций в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников образовательной организации. В случае издания постановления администрации Няндомского муниципального округа или приказа руководителя образовательной организации о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Няндомского муниципального округа размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемых в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

16. В целях дифференциации оплаты труда работников образовательных организаций (за исключением образовательных организаций в сфере культуры) предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

1) повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;

2) персональный повышающий коэффициент к окладу;

3) повышающий коэффициент к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации).

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

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, если иное не предусмотрено [абзацами третьим](#Par129) - [пятым](#P144) настоящего пункта.

Повышающие коэффициенты к окладу за работу в сельской местности, персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации), предусмотренные [подпунктами 1](#Par180) - [3](#Par185) пункта 21 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации) по основаниям, предусмотренным [подпунктами](#Par186) 4 - 8 пункта 21 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации), установленного по основаниям, предусмотренным [подпунктами](#Par186) 4 - 8 пункта 21 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу в связи с присвоением работнику класса водителя, а также по основаниям, указанным в [абзацах третьем](#P150) и [четвертом пункта 19](#P151) 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.

18. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается специалистам образовательных организаций, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работника.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности приведен в [приложении 2](#Par823) к настоящему Положению.

19. 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.

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

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

- педагогическим работникам - по любой должности, включенной в раздел I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от   
21 февраля 2022 года № 225;

- медицинским работникам - по любой должности, предусмотренной [приказом](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA7A00A0196F213C7FC6FA219iDzEF) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года № 541н;

- работникам культуры, искусства и кинематографии - по любой должности, предусмотренной [приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=114608&date=04.03.2021) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 24 мая 2011 года № 251н;

- 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.

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в случаях, предусмотренных [приложением](#P1287) 8 к настоящему Положению.

Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением педагогическим и медицинским работникам (врачам) квалификационной категории составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, % |
| Высшая квалификационная категория | 9 |
| Первая квалификационная категория | 7 |
| Вторая квалификационная категория | 5 |

Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям культуры, искусства и кинематографии, квалификационной категории составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, процентов |
| Высшая квалификационная категория, ведущая квалификационная категория | 9 |
| Первая квалификационная категория | 7 |
| Вторая квалификационная категория | 5 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, % |
| Высшая квалификационная категория | 9 |
| Первая квалификационная категория | 7 |
| Вторая квалификационная категория | 5 |

Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Класс водителя | Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, % |
| Водитель первого класса | 15 |
| Водитель второго класса | 10 |

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

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

21. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации) являются:

1) работа в образовательных организациях, классах (группах) образовательных организаций, реализующих программы основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов;

2) работа в образовательных организациях, в классах (группах) образовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;

3) работа в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах;

4) работа по реализации индивидуальной воспитательной программы при работе с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;

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

6) выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций классного руководителя (руководителя учебной группы);

7) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами образовательной организации осуществляется проверка письменных работ, работа по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната;

8) заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), спортивным залом, спортивным сооружением, учебной мастерской, учебно-консультационным пунктом, передвижным автоклубом (мобильным учебно-информационным комплексом), руководство предметно-цикловыми комиссиями.

22. Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации), установленного по основаниям, предусмотренным [подпунктами 1](#Par180) - [3](#Par185) пункта 21 настоящего Положения, составляет 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации), установленного по основаниям, предусмотренным [подпунктами](#Par186) 4 и [5](#Par187) пункта 21 настоящего Положения, составляет 0,5 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в [подпунктах](#Par186) 4 и [5](#Par187) пункта 21 настоящего Положения. Конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам, установленных по основаниям, предусмотренным [подпунктами](#Par186) 4 и [5](#Par187) пункта 21 настоящего Положения, могут быть дифференцированы в зависимости от продолжительности работы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации), установленного по основанию, предусмотренному [подпунктом 6 пункта 21](#P205) настоящего Положения, составляет 0,25 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам, установленных по основанию, предусмотренному [подпунктом 6 пункта 21](#P205) настоящего Положения, которые могут быть дифференцированы в зависимости от категории обучающихся.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации), установленного по основанию, предусмотренному [подпунктом 7 пункта 21](#P206) настоящего Положения, составляет 0,01 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам, установленных по основанию, предусмотренному [подпунктом 7 пункта 21](#P206) настоящего Положения, которые могут быть дифференцированы в зависимости от категории обучающихся и предмета, по которому осуществляется проверка письменных работ.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 8 пункта 21 настоящего Положения, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. Конкретные размеры повышающего коэффициента к окладу, установленного по основанию, предусмотренному [подпунктом 8 пункта 21](#P208) настоящего Положения в части заведования учебным кабинетом (классом), учебной мастерской, которые могут быть дифференцированы в зависимости от специализации кабинета (класса), учебной мастерской.

В случае, если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации) по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации) определяется путем суммирования коэффициентов, установленных [пунктом 21](#Par179) настоящего Положения (за исключением случаев, предусмотренных [подпунктом 3 пункта 21](#Par185) настоящего Положения).

В случае, если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации) по основанию, предусмотренному [подпунктом 3 пункта 21](#Par185) настоящего Положения, и по иным основаниям, предусмотренным [пунктом 21](#Par179) настоящего Положения, то применяется либо повышающий коэффициент по основанию, предусмотренному [подпунктом 3 пункта 21](#Par185) настоящего Положения, либо повышающие коэффициенты по иным основаниям, предусмотренным [пунктом 21](#Par179) настоящего Положения, - по выбору работника.

23. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением.

24. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника образовательной организации подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам образовательных организаций, которым они установлены, ежемесячно.

**III. Выплаты компенсационного характера**

**и порядок их применения**

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

26. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплата за выполнение работ различной квалификации;

- выплата за совмещение профессий (должностей);

- выплата за расширение зон обслуживания;

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

- выплата за сверхурочную работу;

- выплата за работу в ночное время;

- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

27. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F36C092DE6EiAzAF) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Руководители образовательных организаций обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

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

28. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии со [статьями 148](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F36C090D264iAzAF), [316](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F32iCz2F) и [317](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F32iCz6F) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер районного коэффициента к заработной плате определен Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 20 ноября 1967 года № 512/П-28 и составляет 1,20.

Размер процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с Приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 2 «Об утверждении Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами» и Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в муниципальных учреждениях Няндомского муниципального округа, утвержденным решением Собрания депутатов Няндомского муниципального округа Архангельской области от 15 ноября 2022 года № 19.

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

29. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F30C0i9z7F) - [154](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F36C091DB6CiAz5F) Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются в следующих размерах:

минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со [статьями 152](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F30C1i9z2F) - [153](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F30C1i9z5F) Трудового кодекса Российской Федерации;

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже минимальных размеров, определенных в соответствии с настоящим Положением.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная [статьей 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=370225&date=04.03.2021&dst=715&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда образовательной организации и установленных соответствующему работнику.

30. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [подпунктами 1](#Par211) и [2](#Par213), [абзацами шестым](#Par219) - [девятым подпункта 3 пункта 26](#Par222) настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника образовательной организации подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [абзацами вторым](#Par215) - [пятым подпункта 3 пункта 26](#Par218) настоящего Положения, устанавливаются работнику образовательной организации соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику образовательной организации на основании приказов руководителя образовательной организации, издаваемых в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

**IV. Выплаты стимулирующего характера**

**и порядок их применения**

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

32. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) премиальные выплаты по итогам работы;

2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;

3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

4) надбавка за стаж непрерывной работы;

5) надбавка за почетное звание;

6) надбавка за спортивное звание;

7) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);

8) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам);

9) премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

10) надбавка за квалификационную категорию;

11) надбавка за работу в сельской местности.

33. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательных организаций (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций), и иным категориям работников, предусмотренным [подразделами 1.1](#Par593), [1.2](#Par596), [разделами](#Par662) 2 - [5](#Par768) приложения 1 к настоящему Положению.

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

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

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителей образовательных организаций об их начислении на основании решения комиссии, создаваемой в образовательной организации с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя образовательной организации.

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

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам образовательной организации, которым она установлена в соответствии с [абзацем вторым](#Par264) настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с Положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с [абзацем вторым](#Par264) настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с [абзацем вторым](#Par264) настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с Положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

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 образовательной организации;

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

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

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

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

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

Положениями о системе оплаты труда определяются размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный Положением о системе оплаты труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Положением.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные [пунктами 6](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F36C090DE65iAz8F), [7](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F36C090DD6CiAzCF), [7.1](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F36C898iDz8F), [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F32C0i9z4F) Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F36C090DE65iAz9F) - [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F32C0i9z4F) Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах руководителей образовательных организаций о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

Положениями о системе оплаты труда могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат и основания снижения размера этих премиальных выплат по сравнению с тем, как они определены настоящим Положением.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных [абзацем вторым пункта 33](#Par264) настоящего Положения.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, приведенных в приложении 6 к настоящему Положению.

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

Положениями о системе оплаты труда могут быть дополнены и конкретизированы показатели и критерии эффективности деятельности работников.

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

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу образовательной организации и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 73 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя образовательной организации и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники образовательной организации вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

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

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](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F36C090DE65iAz8F), [7](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F36C090DD6CiAzCF), [7.1](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F36C898iDz8F), [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F32C0i9z4F) Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F36C090DE65iAz9F) - [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F32C0i9z4F) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителей образовательных организаций о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

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

При образовании экономии средств части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем образовательной организации.

36. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения (за исключением работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих 1 и 2 квалификационных разрядов в образовательных организациях в сфере культуры).

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

| При стаже непрерывной работы | Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) |
| --- | --- |
| От 1 года до 3 лет | 3 |
| От 3 до 5 лет | 4 |
| От 5 до 10 лет | 5 |
| От 10 до 15 лет | 6 |
| 15 лет и более | 7 |

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за стаж непрерывной работы не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением. Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация конкретных размеров надбавок за стаж непрерывной работы по отдельным категориям работников.

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно [приложению 3](#Par850) к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в [приложении 4](#Par902) к настоящему Положению.

37. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым по профилю их работы в образовательной организации присвоено почетное звание, выдан нагрудный знак, знак, значок, а также награжденным почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков, почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации, почетных грамот Министерства просвещения Российской Федерации по профилю работы в образовательной организации, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в [приложении](#Par1006) 5 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за почетное звание не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

38. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

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

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

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной [классификацией](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACD3A3A50A009CAF19CFA563A01ED1C11B22C83337C090DAi6zCF).

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за спортивное звание не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

39. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам единовременно 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 премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

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

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премиальной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры премиальной выплаты при награждении не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

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

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

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

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

Минимальный размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием - 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок молодым специалистам не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

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

работникам, относящимся к основному персоналу образовательных организаций, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых образовательными организациями;

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

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

за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - работникам, указанным в [абзаце втором](#Par380) настоящего пункта;

за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг - работникам, указанным в [абзаце третьем](#Par381) настоящего пункта.

Для работников, указанных в [абзаце втором](#Par380) настоящего пункта, расчетным периодом является календарный месяц.

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

в расчетном периоде - для работников, указанных в [абзаце втором](#Par380) настоящего пункта;

в премируемом периоде - для работников, указанных в [абзаце третьем](#Par381) настоящего пункта.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, указанных в [абзаце втором](#Par380) настоящего пункта, приведены в [приложении](#Par1050) 6 к настоящему Положению.

Положениями о системе оплаты труда могут быть дополнены и конкретизированы показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в [абзаце втором](#Par380) настоящего пункта.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в [абзаце втором](#Par380) настоящего пункта, определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в [абзаце втором](#Par380) настоящего пункта, определяется Положениями о системе оплаты труда.

Для работников, указанных в [абзаце втором](#Par380) настоящего пункта, размеры премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников образовательной организации, направляемой на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, указанными в [абзаце втором](#Par380) настоящего пункта.

Количество баллов, полученных работниками, указанными в [абзаце втором](#Par380) настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется комиссией, создаваемой в образовательной организации с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя образовательной организации.

Для работников, указанных в [абзаце третьем](#Par381) настоящего пункта, размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются в соответствии с утвержденными расчетами стоимости оказываемых платных услуг.

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

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

работникам, указанным в [абзаце втором](#Par380) настоящего пункта, - ежемесячно (ежемесячные премии за оказание платных образовательных и иных услуг);

работникам, указанным в [абзаце третьем](#Par381) настоящего пункта, - в сроки, предусмотренные Положением о системе оплаты труда.

При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг к работникам, указанным в [абзаце втором](#P420) настоящего пункта, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников образовательной организации, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников образовательной организации может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в [абзаце втором](#P420) настоящего пункта. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в сроки, определенные Положением о системе оплаты труда. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за оказание платных образовательных и иных услуг.

42. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам образовательных организаций в сфере культуры в связи с присвоением им квалификационных категорий по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

Надбавка за квалификационную категорию учитывается:

педагогическим работникам - при их работе по любой должности, включенной в [раздел I](consultantplus://offline/ref=E8A21A58CEDF1934CAF7DFBC9BCE72427D0B260DD7B170C36ABA0E0FCC15940B5B7A9ED52E021401CD1748B62DF8D4C4F0DD3300DA2AD371jDm4G) "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225;

работникам культуры, искусства и кинематографии - при их работе по любой должности, предусмотренной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н;

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

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работнику образовательной организации в сфере культуры на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам образовательных организаций в сфере культуры устанавливается надбавка за квалификационную категорию с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в случаях, предусмотренных [приложением 8](#P1319) к настоящему Положению.

Минимальные размеры надбавки за квалификационную категорию составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) |
| Высшая квалификационная категория, ведущая квалификационная категория | 9 |
| Первая квалификационная категория | 7 |
| Вторая квалификационная категория | 5 |

Надбавка за квалификационную категорию начисляется работникам образовательных организаций в сфере культуры ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

43. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается специалистам образовательных организаций в сфере культуры, работающим в сельской местности, в размере не менее 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

[Перечень](#P938) должностей специалистов образовательных организаций в сфере культуры, которым устанавливается надбавка за работу в сельской местности, приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

Надбавка за работу в сельской местности начисляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавки за работу в сельской местности не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Положениями о системе оплаты труда могут быть предусмотрены дополнительные категории работников, которым устанавливается надбавка за работу в сельской местности.

44. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника образовательной организации подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным [подпунктами 1](#Par248), [2](#Par249) и 9 пункта 32 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной [подпунктами 2](#Par249) и 9 пункта 32 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных [подпунктами 4](#Par252) - [6](#Par257),  [8, 10 и 11 пункта 32](#Par259) настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников образовательных организаций в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Няндомского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Няндомского муниципального округа или приказами руководителей образовательных организаций о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих образовательных организаций, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику образовательной организации на основании приказов руководителя образовательной организации. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии).

**V. Выплаты социального характера**

**и порядок их применения**

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

46. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам образовательных организаций;

[2](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29B8B6C05767A0D8ACFA050191FF4D93A334FF4ED7945B62CE6674849DDA6CADE17AiEz1F)) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

47. Материальная помощь работникам образовательных организаций на территории Архангельской области выплачивается только по основному месту работу (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты работникам образовательных организаций устанавливаются в соответствии со [статьей 38](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29B8B6C05767A0D8ACFA050097F9449FA334FF4ED7945B62CE6674849DDA6CADE37EiEzFF) областного закона от 2 июля 2013 года N 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

48. Материальная помощь может быть оказана работнику образовательной организации в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

Положениями о системе оплаты труда определяется перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядок ее оказания.

**VI. Условия оплаты труда руководителей,**

**заместителей руководителей и главных бухгалтеров**

**образовательных организаций**

49. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимой им образовательной организации, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с [абзацем вторым пункта 17](#Par128) настоящего Положения.

Кратность размеров должностных окладов руководителей образовательных организаций в сфере культуры дифференцируется в зависимости от критериев, предусмотренных [приложением 10](#P1523) к настоящему Положению.

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

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников образовательной организации, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственной образовательной организации устанавливаются органом администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад руководителя вновь созданной образовательной организации определяется органом администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей образовательных организаций определяются органом администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных им образовательным организациям. Размеры должностных окладов руководителей образовательных организаций могут быть дифференцированы в зависимости от профиля образовательной организации, численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых в отношении подведомственных образовательных организаций органом администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад устанавливается руководителю образовательной организации трудовым договором в соответствии с приказом (распоряжением) органа администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя данной образовательной организации. В трудовой договор руководителя образовательной организации подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю образовательной организации должностного оклада.

Должностной оклад руководителя образовательной организации подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Няндомского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Няндомского муниципального округа или приказами руководителей образовательных организаций о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих образовательных организаций, изданных по согласованию с органом администрации, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемых в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя образовательной организации размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Руководителю образовательной организации, имеющему педагогическую нагрузку, педагогическая нагрузка устанавливается приказом (распоряжением) органа администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя данной образовательной организации, на основании личного заявления руководителя, претендующего на педагогическую нагрузку.

Орган администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющий функции и полномочия учредителя данной образовательной организации, заключает с руководителем дополнительное соглашение к трудовому договору о выполнении наряду с основной деятельностью учебной (преподавательской) работы, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

Оплата труда руководителя образовательной организации, имеющего педагогическую нагрузку, устанавливается согласно положения об оплате труда в данной образовательной организации по педагогической должности, в соответствии с которой распределяется педагогическая нагрузка.

50. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующей образовательной организации.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующей образовательной организации. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательной организации подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Няндомского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Няндомского муниципального округа или приказами руководителей образовательных организаций о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих образовательных организаций, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемых в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

51. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам образовательных организаций в соответствии с [разделом III](#Par205) настоящего Положения.

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

приказов (распоряжений) органа администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя данной образовательной организации - в отношении руководителей образовательных организаций;

приказов руководителей образовательных организаций - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций;

52. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей образовательных организаций, относятся:

1) премия за качественное руководство образовательной организацией;

[2](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29B8B6C05767A0D8ACFA050191FF4D93A334FF4ED7945B62CE6674849DDA6CADE178iEzFF)) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

[3](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29B8B6C05767A0D8ACFA050191FF4D93A334FF4ED7945B62CE6674849DDA6CADE178iEzFF)) надбавка за стаж непрерывной работы;

[4](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29B8B6C05767A0D8ACFA050191FF4D93A334FF4ED7945B62CE6674849DDA6CADE178iEzFF)) премиальная выплата при награждении;

[5](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29B8B6C05767A0D8ACFA050191FF4D93A334FF4ED7945B62CE6674849DDA6CADE178iEzFF)) надбавка за почетное звание.

53. Премия за качественное руководство образовательной организацией устанавливается руководителям, заместителям руководителей образовательных организаций с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование образовательной организации и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство образовательной организацией являются:

- достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании образовательной организации;

- достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы работника, отражающих;

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

- своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

- рост средней заработной платы работников образовательной организации 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 образовательной организации;

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

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

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

- выполнение требований пожарной безопасности;

- своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности образовательной организации и об использовании закрепленного за ней муниципального имущества Няндомского муниципального округа, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на образовательную организацию;

- обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации, установленных органом администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

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

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

- надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на образовательную организацию ее уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области и Няндомского муниципального округа.

Перечни показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы работника, предусмотренных [абзацами четвертым](#Par478) - [семнадцатым](#Par480) настоящего пункта, - в отношении руководителей образовательных организаций определяются приказами (распоряжениями) органа администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, подведомственных им образовательных организаций; в отношении заместителей руководителей образовательных организаций - приказами руководителей образовательных организаций.

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

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности образовательной организации и работы работника определяется в отношении руководителей образовательных организаций - приказами (распоряжениями) органа администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных им образовательных организаций, в отношении заместителей руководителей образовательных организаций - приказами руководителей образовательных организаций

Премия за качественное руководство образовательной организацией снижается:

при невыполнении или перевыполнении значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации, установленных органом администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

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

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

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

Премия за качественное руководство образовательной организацией не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников образовательной организации по итогам финансового года (в отношении руководителей образовательных организаций);

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

при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные [пунктами 6](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F36C090DE65iAz8F), [7](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F36C090DD6CiAzCF), [7.1](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F36C898iDz8F), [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F32C0i9z4F) Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F36C090DE65iAz9F) - [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29A6BBD63B39ACDAA0A30E039EF213C7FC6FA219DE9E0C25813F32C0i9z4F) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство образовательной организацией определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя образовательной организации определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава образовательной организации, определенного в соответствии с пунктом 68 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя образовательной организации определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации части премиального фонда руководящего состава образовательной организации, определенного в соответствии с пунктом 68 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя образовательной организации приказом (распоряжением) органа администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в отношении заместителей руководителя образовательной организации – приказами руководителя образовательной организации и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники образовательной организации вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство образовательной организацией определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от государственных органов, органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство образовательной организацией:

приказом (распоряжением) органа администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя - в отношении руководителей образовательных организаций;

приказами руководителей образовательных организаций - в отношении заместителей руководителей образовательных организаций.

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

Премии за качественное руководство образовательной организацией начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство образовательной организацией).

Для вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций размеры премий за качественное руководство образовательной организацией определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=370225&date=04.03.2021&dst=100594&fld=134) - [11 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=370225&date=04.03.2021&dst=504&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство образовательной организацией определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Для руководителей и заместителей руководителей вновь созданных образовательных организаций (занимающих вновь учрежденные должности в существующих образовательных организациях) размеры премий за качественное руководство образовательной организацией определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

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

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

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

в отношении руководителя образовательной организации – органом администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителя руководителя образовательной организации - руководителем образовательной организации.

55. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям и заместителям руководителей образовательных организаций на условиях, установленных в соответствии с [пунктами 36](#Par308), [37](#Par347) и [39](#Par363) настоящего Положения (за исключением размеров надбавок руководителям образовательных организаций).

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы руководителям образовательных организаций составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| При стаже непрерывной работы | Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) |
| От 1 года до 3 лет | 5 |
| От 3 до 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 15 |
| От 10 до 15 лет | 20 |
| 15 лет и более | 25 |

Размер надбавки за почетное звание руководителям образовательных организаций составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы руководителя.

Размер премиальной выплаты при награждении руководителя образовательной организации:

- государственными наградами Российской федерации составляет 7 000,00 руб.;

- ведомственными наградами Российской Федерации составляет 6 000,00 руб.;

- наградами Архангельской области составляет 5 000,00 руб.

56. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам образовательных организаций, относятся:

1) премия за качественное руководство бухгалтерией образовательной организации;

[2](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29B8B6C05767A0D8ACFA050191FF4D93A334FF4ED7945B62CE6674849DDA6CADE27EiEzEF)) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

[3](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29B8B6C05767A0D8ACFA050191FF4D93A334FF4ED7945B62CE6674849DDA6CADE27EiEzEF)) надбавка за стаж непрерывной работы;

[4](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29B8B6C05767A0D8ACFA050191FF4D93A334FF4ED7945B62CE6674849DDA6CADE27EiEzEF)) премиальная выплата при награждении;

[5](consultantplus://offline/ref=7679842E32F75EC08F29B8B6C05767A0D8ACFA050191FF4D93A334FF4ED7945B62CE6674849DDA6CADE27EiEzEF)) надбавка за почетное звание.

57. Премия за качественное руководство бухгалтерией образовательной организации начисляется главным бухгалтерам образовательных организаций на условиях и в порядке, предусмотренных [пунктом 5](#Par465)3 настоящего Положения (включая абзац [двадцать пятый пункта 5](#Par488)3 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство бухгалтерией образовательной организации является достижение показателей эффективности деятельности бухгалтерии образовательной организации и работы главного бухгалтера, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета образовательной организации;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов образовательной организации;

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

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 образовательной организации;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, налоговой отчетности, отчетов в Социальный фонд России, а также других отчетов, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) образовательной организации, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации.

Основания для начисления премии за качественное руководство бухгалтерией образовательной организацией могут быть дополнены Положениями о системе оплаты труда в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности образовательной организации и работы главного бухгалтера, предусмотренные [абзацами третьим](#Par520) - [девятым](#Par526) настоящего пункта, определяется приказом руководителя образовательной организации. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера образовательной организации определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации части премиального фонда руководящего состава образовательной организации, определенного в соответствии с пунктом 68 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя образовательной организации и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер образовательной организации вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство бухгалтерией образовательной организации определяются приказами руководителей образовательных организаций.

Для вновь принятых на работу главных бухгалтеров образовательных организаций размеры премий за качественное руководство бухгалтерией образовательной организации определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=370225&date=04.03.2021&dst=100594&fld=134) - [11 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=370225&date=04.03.2021&dst=504&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу главных бухгалтеров образовательных организаций, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство бухгалтерией образовательной организации определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности бухгалтерии образовательной организации.

Для главных бухгалтеров вновь созданных образовательных организаций (занимающих вновь учрежденные должности в существующих образовательных организациях) размеры премий за качественное руководство бухгалтерией образовательной организации определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

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

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

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера образовательной организации приказом руководителя образовательной организации.

59. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главным бухгалтерам образовательных организаций в соответствии с [пунктами 36](#Par308), 37 и [39](#Par363) настоящего Положения.

60. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации трудовым договором в соответствии с приказами (распоряжениями) администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации (в отношении руководителя образовательной организации), и приказами руководителя образовательной организации (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательной организации подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности образовательной организации (бухгалтерии образовательной организации) и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной [подпунктом 1 пункта 5](#Par458)2 и [подпунктом 1 пункта 5](#Par511)6 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

приказов (распоряжений) органа администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей образовательных организаций;

приказов руководителей образовательных организаций - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций.

61. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам образовательных организаций в соответствии с [разделом V](#Par410) настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

приказов (распоряжений) органа администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей образовательных организаций;

приказов руководителей образовательных организаций - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций.

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров образовательных организаций и среднемесячных заработных плат остальных работников образовательных организаций (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются приказами (распоряжениями) органа администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя - применительно к каждой образовательной организации.

В образовательных организациях предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретной образовательной организации.

Приказами (распоряжениями) органа администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны органа администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных им образовательных организаций.

Руководители образовательных организаций несут ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

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

63. В случае, когда заместитель руководителя или иной работник образовательной организации исполняет обязанности руководителя данного учреждения, орган администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющий функции и полномочия учредителя, в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником образовательной организации, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя образовательной организации в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника образовательной организации:

проектов соглашений об изменении условий трудового договора;

приказов о начислении выплат компенсационного характера;

приказов о начислении выплат стимулирующего характера;

приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя образовательной организации в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника образовательной организации только после согласования с органом администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

**VII. Требования к структуре фондов оплаты труда**

**работников образовательных организаций**

64. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых образовательной организации из областного бюджета, бюджета Няндомского муниципального округа Архангельской области и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

Фонд оплаты труда работников образовательной организации должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с [абзацем третьим пункта 17](#Par148) настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в [подпунктах 1](#P270) и [3 пункта 26](#P273) настоящего Положения направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

65. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников образовательных организаций составляет 40 процентов.

66. Предельная доля, указанная в [пункте](#Par563) 65 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников образовательных организаций.

Предельная доля, указанная в [пункте](#Par563) 65 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны органа администрации Няндомского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

67. Часть средств фонда оплаты труда работников образовательной организации, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

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

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом образовательной организации, с одной стороны, и основным персоналом образовательной организации, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников образовательной организации (пункты 65, 66 настоящего Положения).

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

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство образовательной организацией (для руководителей и заместителей руководителя) и за качественное руководство бухгалтерией образовательной организации (для главного бухгалтера). Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с [абзацем вторым](#P629) настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером образовательной организации, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательной организации, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат ([пункт 62](#P604) настоящего Положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации, является премиальным фондом руководящего состава образовательной организации, делится между руководителем образовательной организации и остальными работниками руководящего состава образовательной организации и направляется на выплату премий за качественное руководство образовательной организацией (для руководителя и заместителей руководителя), за качественное руководство бухгалтерией образовательной организации (для главного бухгалтера).

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

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с [абзацем вторым](#P629) настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников образовательной организации в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава образовательной организации, сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство образовательной организации, за качественное руководство бухгалтерией образовательной организации) или учитываются в фонде оплаты труда работников образовательной организации в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательной организации, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с [абзацем седьмым пункта 33](#P299) настоящего Положения.

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

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

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с [абзацем вторым](#P639) настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу образовательных организаций и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с [абзацем вторым пункта 33](#P293) настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу образовательных организаций и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с [абзацем вторым пункта 34](#P319) настоящего Положения).

Средства премиального фонда основного персонала распределяются между работниками, относящимися к основному персоналу образовательных организаций и получающими премиальные выплаты по итогам работы, с одной стороны, и работниками, относящимися к основному персоналу и получающими премии за интенсивность и высокие результаты работы, с другой стороны, в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с [абзацем вторым](#P639) настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы, премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников образовательной организации в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с [абзацем седьмым пункта 33](#P299) и [абзацем пятнадцатым пункта 34](#P319) настоящего Положения.

70. Образовательные организации должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников образовательных организаций, установленных настоящим Положением.

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 1  к Отраслевому примерному положению  об оплате труда в муниципальных  бюджетных и автономных  образовательных организациях  Няндомского муниципального округа  в сфере образования |

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений

Няндомского района в сфере образования, за исключением

образовательных организаций в сфере культуры

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий) | Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей | | |
| 1 | 2 | | |
| 1. Профессиональные квалификационные группы  должностей работников образования | | | |
| 1.1. Профессиональная квалификационная группа  должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | | |
| помощник воспитателя, секретарь учебной части | 4 918 | | |
| 1.2. Профессиональная квалификационная группа  должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | | |
| 1 квалификационный уровень:  младший воспитатель | 5 085 | | |
| 1.3. Профессиональная квалификационная группа  должностей педагогических работников | | | |
| 1 квалификационный уровень:  инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 7 493 | | |
| 2 квалификационный уровень:  концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 8 369 | | |
| 3 квалификационный уровень:  воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший тренер-преподаватель; старший педагог дополнительного образования; | 8 840 | | |
| 4 квалификационный уровень:  педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист, учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), тьютор | 8 944 | | |
| 1.4. Профессиональная квалификационная группа  должностей руководителей структурных подразделений | | | |
| 1 квалификационный уровень:  заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей [<\*>](#Par805) | 9 581 | | |
| 2 квалификационный уровень:  заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 9 830 | | |
| 2. Профессиональные квалификационные группы  общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | | | |
| 2.1. Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | | | |
| 1 квалификационный уровень:  кассир; секретарь | | | 4 974 |
| 2 квалификационный уровень:  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | | | 5 332 |
| 2.2. Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | | |
| 1 квалификационный уровень:  инспектор по кадрам; лаборант; техник-программист | | | 5 332 |
| 2 квалификационный уровень:  заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". | | | 5 420 |
| 3 квалификационный уровень:  заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | | | 5 692 |
| 4 квалификационный уровень:  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | | | 6 130 |
| 2.3. Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | | |
| 1 квалификационный уровень:  бухгалтер; документовед; специалист по кадрам | | | 6 664 |
| 2 квалификационный уровень:  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | | | 7 006 |
| 3 квалификационный уровень:  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | | | 7 444 |
| 4 квалификационный уровень:  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | | | 7 896 |
| 5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера | | | 9 798 |
| 2.4. Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | | | |
| 3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | | | 10 049 |
| 3. Профессиональные квалификационные группы  общеотраслевых профессий рабочих | | | |
| 3.1. Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | | |
| 1 квалификационный уровень:  наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий | | | 4 694 |
| 2 квалификационный уровень:  профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | | | 4 805 |
| 3.2. Профессиональная квалификационная групп  "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | | | |
| 1 квалификационный уровень:  наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | | | 5 029 |
| 2 квалификационный уровень:  наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-сантехник | | | 5 958 |
| 3 квалификационный уровень:  наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | | 6 570 |
| 4 квалификационный уровень:  наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | | | 7 778 |
| 4. Профессиональные квалификационные группы  должностей медицинских и фармацевтических работников | | | |
| 4.1. Профессиональная квалификационная группа  «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | | |
| 3 квалификационный уровень: медицинская сестра | | 4 160 | |
| 4.2. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры" | | | |
| 2 квалификационный уровень:  врачи-специалисты | | 4 470 | |
| 5. Профессиональные квалификационные группы  должностей работников культуры, искусства и кинематографии | | | |
| 5.1. Профессиональная квалификационная группа  "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | | | |
| аккомпаниатор | | 5 958 | |
| 5.2. Профессиональная квалификационная группа  "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | | | |
| Библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, звукооператор | | 6 664 | |
| главный библиотекарь | | 7 251 | |
| 6. Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы | | | |
| Специалист по закупкам, специалист по охране труда | 6 664 | | |

--------------------------------

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 2  к Отраслевому примерному положению  об оплате труда в муниципальных  бюджетных и автономных  образовательных организациях  Няндомского муниципального округа  в сфере образования |

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов, которым устанавливается

повышающий коэффициент к окладу (надбавка)

за работу в сельской местности

Руководитель структурного подразделения.

Педагогические работники (учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель (включая старшего), старший вожатый, инструктор по труду (непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе), инструктор по физической культуре, мастер производственного обучения (включая старшего), тьютор).

Концертмейстеры.

Аккомпаниаторы.

Библиотекари.

Лаборант (включая старшего).

Документовед.

Заведующий хозяйством.

Бухгалтер.

Кассир.

Специалист по закупкам.

Специалист по охране труда.

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 3  к Отраслевому примерному положению  об оплате труда в муниципальных  бюджетных и автономных  образовательных организациях  Няндомского муниципального округа  в сфере образования |

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, органах местного самоуправления, осуществляющих отдельные государственные полномочия по организации и осуществлению деятельности по опеке и попечительству, Фонде 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 образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

учителям, преподавателям 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 муниципальных 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 1 января 1992 года;

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 4  к Отраслевому примерному положению  об оплате труда в муниципальных  бюджетных и автономных  образовательных организациях  Няндомского муниципального округа  в сфере образования |

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 и внесение информации в сведения о трудовой деятельности, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности.

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 31 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 мая 2021 года   
№ 320н, 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 и (или) сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, заверенных печатью (при наличии печати), 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 работодателем 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](#P1070) 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 3](#P994) к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных образовательных организациях Няндомского муниципального округа 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 3](#P994) к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных образовательных организациях Няндомского муниципального округа 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](#P1071) 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 3](#P994) к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных образовательных организациях Няндомского муниципального округа 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.

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 5  к Отраслевому примерному положению  об оплате труда в муниципальных  бюджетных и автономных  образовательных организациях  Няндомского муниципального округа  в сфере образования |

ПЕРЕЧЕНЬ

почетных званий, нагрудных знаков, знаков,

значков, за наличие которых работникам устанавливается

надбавка за почетное звание

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

"Народный учитель СССР";

"Заслуженный учитель школы РСФСР";

"Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";

"Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";

"Заслуженный работник физической культуры РСФСР";

"Заслуженный врач РСФСР";

"Заслуженный юрист РСФСР".

2. Почетные звания, знаки отличия, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:

"Народный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";

"Заслуженный деятель науки Российской Федерации";

"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";

"Заслуженный врач Российской Федерации";

"Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";

"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

"Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";

"Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";

"Заслуженный строитель Российской Федерации";

"Заслуженный химик Российской Федерации";

"Заслуженный художник Российской Федерации";

"Заслуженный юрист Российской Федерации";

"Заслуженный артист Российской Федерации";

знак отличия "За наставничество";

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

"Почетный работник общего образования Российской Федерации";

"Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник науки и техники Российской Федерации";

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

"Почетный работник сферы образования Российской Федерации";

"Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации".

[5](consultantplus://offline/ref=BFD8692763792B11A926351719EADDAEEDDB00CC13AFE349758755F102D82F8151A15809599A892C50A014312010944D64D7AE9F910B24D0A7DCB614S031F). Нагрудные знаки, знаки и значки:

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения";

значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР;

значок "Отличник народного просвещения";

нагрудный знак "За верность профессии";

нагрудный знак "За достижения в культуре" Министерства культуры Российской Федерации;

нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";

нагрудный знак "За милосердие и благотворительность";

нагрудный знак "Молодость и Профессионализм";

нагрудный знак "Отличник здравоохранения";

нагрудный знак "Отличник социально-трудовой сферы";

нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";

нагрудный знак "Почетный наставник";

нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

нагрудный знак "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации";

нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации "За вклад в российскую культуру";

нагрудный значок "Отличник просвещения СССР" Министерства Просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений;

нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР" Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтехобразованию и Президиума ЦК профсоюза работников государственных учреждений.

6. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения".

7. Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации.

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 6  к Отраслевому примерному положению  об оплате труда в муниципальных  бюджетных и автономных  образовательных организациях  Няндомского муниципального округа  в сфере образования |

ПЕРЕЧЕНЬ

ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

НЯНДОМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

1. Для муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Няндомского муниципального округа - общеобразовательных организаций:

1) участие в системе методической работы образовательной организации (методические объединения, семинары, повышение квалификации), результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах;

2) разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения);

3) организация (участие в организации) системных исследований качества подготовки обучающихся, участие в международных и национальных исследованиях качества образования;

4) реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся;

5) участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях;

6) участие в коллективных педагогических проектах;

7) участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ.

2. Для муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Няндомского муниципального округа - образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования.

1) участие в системе методической работы образовательной организации (методические объединения, семинары, повышение квалификации), результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах;

2) разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения);

3) организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

4) реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников;

5) участие и результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях;

6) участие в коллективных педагогических проектах;

7) участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ дошкольного образования.

3. Для муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Няндомского муниципального округа - организаций дополнительного образования:

1) реализация вариативных дополнительных образовательных программ;

2) укомплектованность клубов, секций, кружков, лабораторий, студий, оркестров, творческих коллективов, ансамблей, театров и других групп (далее - объединения) (процент от нормативного количества обучающихся по дополнительным образовательным программам);

3) сохранность контингента обучающихся в течение учебного года;

4) успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля);

5) участие обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня (процент участвующих в мероприятиях от общего количества обучающихся в объединении);

6) результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня;

7) наличие плана воспитательной деятельности с обучающимися объединения, включая работу с родителями (законными представителями);

8) участие в системе методической работы образовательной организации (методические объединения, семинары, повышение квалификации);

9) разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы объединения, интерактивных форм обучения);

10) наличие мониторинга, обобщения его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации дополнительной образовательной программы, освоения ее обучающимися, соответствия прогнозируемых и достигнутых материалов;

11) удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ;

12) реализация механизмов сетевого взаимодействия (участие в методических сообществах педагогов дополнительного образования муниципального и областного уровня, оказание взаимопомощи, обобщение педагогического опыта работы, участие в творческом взаимодействии коллективов и т.п.) в реализации дополнительной образовательной программы.

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 7  к Отраслевому примерному положению  об оплате труда в муниципальных  бюджетных и автономных  образовательных организациях  Няндомского муниципального округа  в сфере образования |

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников профессиональных квалификационных

групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов

и служащих и общеотраслевых профессий рабочих, которые

относятся к основному персоналу муниципальных бюджетных

и автономных учреждений Няндомского муниципального округа

в сфере образования

1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

дежурный по общежитию;

лаборант;

заведующий производством (шеф-повар);

должности, перечисленные в настоящем пункте, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" или "ведущий", может устанавливаться II или I внутридолжностная категория.

2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих:

кастелянша;

оператор стиральных машин;

повар;

швея;

профессии, перечисленные в настоящем пункте, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене).

3. Должности работников, перечисленные в пунктах 1 и 2 настоящего перечня, относятся к основному персоналу муниципальных бюджетных и автономных учреждений Няндомского муниципального округа в сфере образования при условии, если данные работники непосредственно обеспечивают осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставами соответствующих муниципальных бюджетных и автономных учреждений Няндомского муниципального округа в сфере образования.

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 8  к Отраслевому примерному положению  об оплате труда в муниципальных  бюджетных и автономных  образовательных организациях  Няндомского муниципального округа  в сфере образования |

ПЕРЕЧЕНЬ

случаев, при которых персональный повышающий коэффициент

к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной

категории (надбавка за квалификационную категорию)

устанавливается с учетом имеющейся квалификационной

категории, присвоенной по должности

педагогического работника

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присвоена, педагогическим работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений Няндомского муниципального округа в сфере образования устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, по которым присвоены квалификационные категории | Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе |
| 1 | 2 |
| 1. Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя, преподавателя); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тьютор |
| 2. Старший воспитатель | Воспитатель |
| 3. Воспитатель | Старший воспитатель |
| 4. Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности) |
| 5. Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по учебному предмету "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); педагог дополнительного образования |
| 6. Мастер производственного обучения | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности мастера производственного обучения) |
| 7. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология") | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| 8. Учитель-дефектолог | Учитель-логопед (логопед); учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-дефектолога); тьютор |
| 9. Учитель-логопед (логопед) | Учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-логопеда (логопеда); тьютор |
| 10. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| 11. Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств), концертмейстер | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) |
| 12. Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования |
| 13. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |
| 14. Преподаватель профессиональной образовательной организации | Учитель (при выполнении учебной работы по тому же учебному предмету в общеобразовательной организации); тьютор |
| 15. Учитель общеобразовательной организации | Преподаватель (при выполнении преподавательской работы по тому же учебному предмету в профессиональной образовательной организации); тьютор |

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 9  к Отраслевому примерному положению  об оплате труда в муниципальных  бюджетных и автономных  образовательных организациях  Няндомского муниципального округа  в сфере образования |

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

работников образовательных организаций в сфере культуры

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы,  наименования должностей | Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей |
| 1 | 2 |
| 1. Профессиональные квалификационные группы  должностей работников образования | |
| 1.1. Профессиональная квалификационная группа  должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | |
| секретарь учебной части | 5 200 |
| 1.2. Профессиональная квалификационная группа  должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень: младший воспитатель | 7 800 |
| 2 квалификационный уровень: | 8 320 |
| 1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | |
| 1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель; | 10 400 |
| 2 квалификационный уровень: концертмейстер; педагог-организатор; | 10 920 |
| 3 квалификационный уровень: методист; старший инструктор-методист; | 11 336 |
| 4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор | 11 440 |
| 1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | |
| 1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей [<\*>](#P1553) | 13 000 |
| 2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; | 13 520 |
| 2. Профессиональные квалификационные группы  должностей работников культуры, искусства и кинематографии | |
| 2.1. Профессиональная квалификационная группа  "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | |
| Культорганизатор, аккомпаниатор | 7 800 |
| Заведующий костюмерной | 8 320 |
| 2.2. Профессиональная квалификационная группа  "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | |
| Библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, звукооператор | 9 274 |
| Главный библиотекарь | 12 480 |
| 2.3 Профессиональная квалификационная группа  "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | |
| Руководитель литературно-драматургической части; заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер | 13 000 |
| Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; главный дирижер; директор творческого коллектива | 15 080 |
| 3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | |
| 3.1. Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень: агент; агент по закупкам; кассир; секретарь; | 5 200 |
| 2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | 6 500 |
| 3.2. Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе  с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по труду; техник-программист; художник | 7 800 |
| 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" | 8 320 |
| 3 квалификационный уровень: заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела | 8 840 |
| 4 квалификационный уровень: механик | 9 360 |
| 5 квалификационный уровень: начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник смены (участка); начальник цеха (участка) | 9 500 |
| 3.3. Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | |
| 1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; | 9 610 |
| 5 квалификационный уровень: главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 12 480 |
| 3.4. Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень: начальник отдела кадров (спецотдела и др.); | 13 000 |
| 2 квалификационный уровень: главный [<\*\*\*>](#P1555) (аналитик, механик, специалист по защите информации, эксперт; энергетик) | 13 520 |
| 3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 14 040 |
| 4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих | |
| 4.1. Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень: | |
| наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий | 5200 |
| наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 720 |
| наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6 240 |
| 2 квалификационный уровень: | |
| профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 6 500 |
| 4.2. Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень: | |
| наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; | 6 760 |
| наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; | 7 280 |
| 2 квалификационный уровень: | |
| наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник | 7 800 |
| наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник; | 8 320 |
| 3 квалификационный уровень: | |
| наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8 840 |
| 4 квалификационный уровень: | |
| наименования профессий рабочих, предусмотренных  1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные)  и ответственные (особо ответственные) работы | 9 360 |
| 5. Профессиональные квалификационные группы  профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии | |
| 5.1 Профессиональная квалификационная группа  «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | |
| костюмер | 4 881 |
| 5.2. Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень:  настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов ЕТКС | 5 700 |
| 6. Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы | |
| водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается квалификация 3 класса | 6 760 |
| водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается квалификация 2 класса | 7 280 |
| водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается квалификация 1 класса; | 7 800 |
| специалист по закупкам | 8 320 |
| старший специалист по закупкам | 10 400 |
| специалист по охране труда II внутридолжностной категории | 10 920 |
| контрактный управляющий, специалист по охране труда I внутридолжностной категории | 11 440 |
| художественный руководитель | 15 600 |

--------------------------------

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.

<\*\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.

<\*\*\*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 10  к Отраслевому примерному положению  об оплате труда в муниципальных  бюджетных и автономных  образовательных организациях  Няндомского муниципального округа  в сфере образования |

КРИТЕРИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЯ КРАТНОСТИ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

1. Среднесписочная численность работников образовательного учреждения в сфере культуры по состоянию на 31 декабря года, предшествующего дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат руководителей образовательных организаций и средних заработных плат остальных работников руководимых ими образовательных организаций (далее - предельный уровень средних заработных плат):

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность, человек | Количество баллов |
| До 100 | 1,25 |
| От 101 до 200 | 1,50 |
| Свыше 200 | 1,75 |

2. Общая площадь зданий (помещений), занимаемых муниципальным учреждением:

|  |  |
| --- | --- |
| Площадь, кв. метров | Количество баллов |
| До 500 | 0,1 |
| От 500,1 до 2000 | 0,2 |
| От 2000,1 до 5000 | 0,3 |
| От 5000,1 до 8000 | 0,4 |
| От 8000,1 до 12 000 | 0,5 |
| Свыше 12 000 | 0,6 |

3. Наличие структурных подразделений (филиалов) муниципального учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество структурных подразделений (филиалов), единиц | Количество баллов |
| 1 | 0,1 |
| 2 | 0,2 |
| 3 | 0,3 |
| Свыше 3 | 0,4 |

4. Наличие в безвозмездном пользовании или в оперативном управлении объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) федерального значения и (или) регионального значения:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество объектов, единиц | Количество баллов |
| 1. | 0,1 |
| 2. | 0,2 |
| Свыше 2 | 0,3 |

5. Наличие автотранспортных средств:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество автотранспортных средств, единиц | Количество баллов |
| 1. | 0,1 |
| 2. | 0,2 |
| 3. | 0,3 |
| Свыше 3 | 0,4 |

6. Среднегодовая численность обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, дополнительным общеобразовательным программам:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество обучающихся по программам среднего профессионального образования, дополнительным общеобразовательным программам, человек | Количество баллов |
| До 100,0 | 0,1 |
| От 101,0 до 200,0 | 0,2 |
| Свыше 200,0 | 0,3 |

*Примечание. В случае если количество баллов, рассчитанное для определения кратности размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, составляет более 4, руководителю данного учреждения устанавливается максимальный размер кратности, предусмотренный* [*абзацем пятым пункта 62*](consultantplus://offline/ref=E8A21A58CEDF1934CAF7DFAA98A22C4E7F057805D1B07E9034EF08589345925E1B3A98806D461901CD1D18E66DA68D94BD963F00CD36D272CBB23D9DjBmFG) *Положения.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Исполнитель: |  |  |
| Главный специалист Управления финансов администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области |  | Л. В. Рыжкова  « » 2023 года |
| Согласовано: |  |  |
| Врио заместителя главы Няндомского муниципального округа по социальным вопросам |  | О. Н. Похватная  « » 2023 г. |
| Врио начальника управления финансов администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области |  | С.А. Кононова  « » 2023 г. |
| Начальник Управления социальной политики администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области |  | Т.С. Килякова  « » 2023 года |
| Начальник управления образования администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области |  | Н. Г. Панфилов  « » 2023 г. |
| Начальник Правового управления администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области |  | Т.В. Осипова  « » 2023 года |
| Главный специалист отдела организационной и кадровой работы и муниципальной службы администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области |  | А. А. Рогозина  « » 2023 года |
|  |  |  |