

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**УСТЬЯНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 31 августа 2023 года № 1949

р.п. Октябрьский

**О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Устьянского муниципального района Архангельской области**

Руководствуясь статьей 11 Закона Архангельской области от 23 сентября 2022 № 593-37-ОЗ «О преобразовании городского и сельских поселений Устьянского муниципального района Архангельской области путем их объединения и наделения вновь образованного муниципального образования статусом Устьянского муниципального округа Архангельской области», в связи с введением в муниципальных образовательных учреждениях Устьянского муниципального округа с 01 сентября 2023 года должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», а также в целях приведения оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях в соответствие с действующим законодательством по реализации дополнительных общеразвивающих программ в социальной сфере и мотивации педагогов дополнительного образования за эффективную работу администрация Устьянского муниципального округа Архангельской области

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести в постановление администрации Устьянского муниципального района Архангельской области от 19 апреля 2021 года № 537 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Устьянского муниципального района Архангельской области» (далее - постановление) следующие изменения:

1.1. в наименовании постановления и далее по тексту слова «Устьянского муниципального района» заменить словами «Устьянского муниципального округа»;

1.2. Примерное положение о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Устьянского муниципального района Архангельской области (далее – Примерное положение), утвержденное постановлением, изложить в редакции согласно приложению № 1 к настоящему постановлению;

1.3. приложения №№ 1, 3 к Примерному положению изложить в редакции согласно приложению № 2 к настоящему постановлению;

1.4. в наименованиях приложений к Примерному положению и далее по тексту слова «Устьянского муниципального района» заменить словами «Устьянского муниципального округа».

2. Постановление администрации Устьянского муниципального района от 25 октября 2022 года № 1996 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Устьянского муниципального района Архангельской области» признать утратившим силу.

3. Начальнику Управления образования администрации Устьянского муниципального округа Архангельской области Половникову А.А. довести настоящее постановление до подведомственных учреждений.

4. Руководителям муниципальных образовательных учреждений, оказывающим муниципальную услугу «Реализация дополнительных общеразвивающих программ» в соответствии с социальным сертификатом, привести локальные нормативные акты об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений в соответствие с изменениями, утвержденными в пункте 1 настоящего постановления.

5. Настоящее постановление разместить на официальном сайте администрации Устьянского муниципального округа Архангельской области и Управления образования администрации Устьянского муниципального округа Архангельской области в информационно-коммуникационной сети «Интернет» и опубликовать в муниципальном вестнике «Устьяны».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Устьянского муниципального округа Архангельской области по социальным вопросам Мемнонову О.В.

7. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 сентября 2023 года.

Глава Устьянского муниципального округа С.А. Котлов

Приложение № 1

к постановлению администрации

Устьянского муниципального округа

Архангельской области

от 31 августа 2023 года № 1949

«УтвержденО

постановлением администрации

Устьянского муниципального района

от 19 апреля 2021 года № 537

**Примерное положение**

**о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Устьянского муниципального округа Архангельской области**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Устьянского муниципального округа (далее - Положение) разработано в соответствиисо [статьями 135](consultantplus://offline/ref=1347A951451F194881EC6EEF281907BEBFDEAD9C9BF2BBC804DD7D7C447A8505A6D22552BAZ0P8H), [144](consultantplus://offline/ref=1347A951451F194881EC6EEF281907BEBFDEAD9C9BF2BBC804DD7D7C447A8505A6D22552B7Z0P4H) и [145](consultantplus://offline/ref=1347A951451F194881EC6EEF281907BEBFDEAD9C9BF2BBC804DD7D7C447A8505A6D22555BF0DD413Z2PBH) Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район» Архангельской области от 30 декабря 2009 года № 3314 «О новых системах оплаты труда работников отраслевых муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Устьянского муниципального округа (далее - образовательные учреждения), 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 учреждений;

требования к структуре фондов оплаты труда работников образовательных учреждений.

3. Настоящее Положение распространяется на муниципальные бюджетные и автономные учреждения, являющиеся образовательными организациями, подведомственные Управлению образования администрации Устьянского муниципального округа (далее – Управление образования) и Управление культуры, спорта, туризма и молодежи администрации Устьянского муниципального округа (далее – Управление культуры).

4. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого образовательного учреждения (далее – положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем образовательного учреждения 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 и нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам Устьянского муниципального округа Архангельской области.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников соответствующего образовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливается [разделом VI](#P501) настоящего Положения.

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

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

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

4) Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район» от 30 декабря 2009 года № 3314, а также настоящего Положения;

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

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

6. Система оплаты труда работников образовательного учреждения включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников образовательного учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда в соответствии с [разделом V](#Par418) настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, за счет средств, выделенных образовательному учреждению из областного и местного бюджетов.

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

9. Заработная плата работников образовательного учреждения 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 образовательное учреждение - 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 примерного Положения:

к административно-управленческому персоналу образовательного учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением должностей, приведенных в пункте 1 приложения № 2 к настоящему Положению: лаборант, заведующий производством (шеф-повар), инженер-программист (программист)), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер образовательного учреждения;

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

к основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, не отнесенные к административно - управленческому и вспомогательному персоналу, а также лаборант, заведующий производством (шеф-повар), инженер-программист (программист)).

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

12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательного учреждения, разрабатывается на основе пункта 11 настоящего примерного Положения, и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательного учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев внесения изменения в пункт 11 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=1347A951451F194881EC6EEF281907BEBFDEAD9C9BF2BBC804DD7D7C447A8505A6D22555BF0CD513Z2P4H) Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов (в том числе работников Управления образования), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются образовательными учреждениями самостоятельно.

14. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам приведены в [приложении № 1](#Par588) к настоящему Положению.

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

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

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Устьянского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников образовательных учреждений. Руководители образовательных учреждений вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников образовательного учреждения. В случае издания постановления администрации Устьянского муниципального округа или приказа руководителя образовательного учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений подлежат изменению 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) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

1) повышающий коэффициент за работу в сельской местности;

2) персональный повышающий коэффициент к окладу;

3) повышающий коэффициент к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения).

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 – пятым 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 образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения), предусмотренные подпунктами 1 - 4 пункта 21 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения) по основаниям, предусмотренным подпунктами 5 - 9 пункта 21 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 5 - 9 пункта 21 настоящего примерного 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 и четвертом пункта 19 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 учреждений, 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 № 3 к настоящему примерному 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](consultantplus://offline/ref=492166CCC1D56334BBF66946BC90836916A0AA5E2D03CB835EE34647D02F6A1383FD9BD495B3E54F52a5K) «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 8 августа 2013 года № 678;

медицинским и фармацевтическим работникам - по любой должности, предусмотренной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года №541н;

работникам культуры, искусства и кинематографии – по любой должности, предусмотренной приказом 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 установлена квалификационная категория, педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в случаях, предусмотренных приложением № 4 к настоящему Положению.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, % |
| Высшая квалификационная категория | 20 |
| Первая квалификационная категория | 10 |

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 образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения) являются:

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

2) работа в образовательных учреждениях, реализующих программы основного общего и среднего общего образования и дополнительные общеразвивающие программы, имеющие целью подготовку несовершеннолетних обучающихся к военной или государственной службе;

3) работа в образовательных учреждениях, в классах (группах) образовательных учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;

4) работа в образовательных учреждениях, осуществляющих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь, в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах;

5) работа в классах (группах) образовательных учреждений, в которые зачислены дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей;

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

7) выполнение педагогическим работником функций классного руководителя;

8) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1-4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами образовательного учреждения осуществляется проверка письменных работ;

9) заведование учебным кабинетом (библиотекой, лабораторией), учебной мастерской, учебно-консультационным пунктом.

22. Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 1-4 пункта 21 настоящего Положения, составляет 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 5 и 6 пункта 21 настоящего Положения, составляет 0,5 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в подпунктах 5 и 6 пункта 21 настоящего Положения. Конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам, установленных по основаниям, предусмотренным подпунктами 5 и 6 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 образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 7 пункта 21 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 7 пункта 21 настоящего Положения, которые могут быть дифференцированы в зависимости от категории учащихся.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 8 пункта 21 настоящего Положения, составляет 0,1 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 8 пункта 21 настоящего Положения, которые могут быть дифференцированы в зависимости от категории учащихся и предмета, по которому осуществляется проверка письменных работ.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения), установленного по основанию, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 9 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 9 пункта 21 настоящего Положения в части заведования учебным кабинетом, учебной мастерской, которые могут быть дифференцированы в зависимости от специализации кабинета, учебной мастерской.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения) по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения) определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 21 настоящего Положения (за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 4 пункта 21 настоящего Положения).

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения) по основанию, предусмотренному подпунктом 4 пункта 21 настоящего Положения, и по иным основаниям, предусмотренным пунктом 21 настоящего Положения, то применяется либо повышающий коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом 4 пункта 21 настоящего Положения, либо повышающие коэффициенты по иным основаниям, предусмотренным пунктом 21 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 образовательного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника образовательного учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам образовательных учреждений, 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.

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=1347A951451F194881EC6EEF281907BEBFDEAD9C9BF2BBC804DD7D7C447A8505A6D22555BF0FD816Z2PBH) 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 учреждений 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, предусмотренномтрудовым 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=1347A951451F194881EC6EEF281907BEBFDFA9969AFDBBC804DD7D7C447A8505A6D22555BF0DD41CZ2PBH), [316](consultantplus://offline/ref=1347A951451F194881EC6EEF281907BEBFDFA9969AFDBBC804DD7D7C447A8505A6D22551ZBPDH) и [317](consultantplus://offline/ref=1347A951451F194881EC6EEF281907BEBFDFA9969AFDBBC804DD7D7C447A8505A6D22551ZBP9H) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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 образовательного учреждения.

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

29. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=1347A951451F194881EC6EEF281907BEBFDEAD9C9BF2BBC804DD7D7C447A8505A6D22553BFZ0PAH)-[154](consultantplus://offline/ref=1347A951451F194881EC6EEF281907BEBFDEAD9C9BF2BBC804DD7D7C447A8505A6D22555BF0CDD14Z2P4H) 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=1347A951451F194881EC6EEF281907BEBFDEAD9C9BF2BBC804DD7D7C447A8505A6D22553BEZ0PFH)-[153](consultantplus://offline/ref=1347A951451F194881EC6EEF281907BEBFDEAD9C9BF2BBC804DD7D7C447A8505A6D22553BEZ0P8H) 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 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 образовательного учреждения и установленных соответствующему работнику.

30. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [подпунктами 1](#P238) и [2](#P240), [абзацами шестым](#P246) - девятым подпункта 3 пункта 26 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику образовательного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника образовательного учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым-пятым подпункта 3 пункта 26 настоящего Положения, устанавливаются работнику образовательного учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику образовательного учреждения на основании приказов руководителя образовательного учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в образовательном учреждении 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, наградами Устьянского муниципального округа (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) надбавка за ученую степень;

10) надбавка за ученое звание;

11) надбавка за востребованность дополнительных общеразвивающих программ.

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 образовательного учреждения (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций), и иным категориям работников (младший воспитатель, а также категориям работников, предусмотренных разделами 2-5 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 учреждений об их начислении.

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 образовательного учреждения, которым она установлена в соответствии с [абзацем вторым](#P291) 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 не начислении).

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 настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым 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 не начислении).

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 не начисления премиальной выплаты;

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

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

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

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 примерным 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=492166CCC1D56334BBF66946BC90836915ADAD5A2A00CB835EE34647D02F6A1383FD9BD495B3E04752a1K), [7](consultantplus://offline/ref=492166CCC1D56334BBF66946BC90836915ADAD5A2A00CB835EE34647D02F6A1383FD9BD495B3E34E52a5K), [7.1](consultantplus://offline/ref=492166CCC1D56334BBF66946BC90836915ADAD5A2A00CB835EE34647D02F6A1383FD9BD49DBB5Ea6K), [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=492166CCC1D56334BBF66946BC90836915ADAD5A2A00CB835EE34647D02F6A1383FD9BD0955Ba7K) Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=492166CCC1D56334BBF66946BC90836915ADAD5A2A00CB835EE34647D02F6A1383FD9BD495B3E04752a0K)-[11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=492166CCC1D56334BBF66946BC90836915ADAD5A2A00CB835EE34647D02F6A1383FD9BD0955Ba7K) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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 работников 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 настоящего Положения.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, приведенных в приложении № 5 к настоящему Положению.

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

Показатели и критерии эффективности оценки деятельности работников могут быть конкретизированы приказом (распоряжением) органа администрации Устьянского муниципального района, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательного учреждения.

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

Количество баллов за различные показатели и критерии оценки 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 образовательного учреждения и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 70 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 образовательного учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники образовательного учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные [пунктами 6](consultantplus://offline/ref=492166CCC1D56334BBF66946BC90836915ADAD5A2A00CB835EE34647D02F6A1383FD9BD495B3E04752a1K), [7](consultantplus://offline/ref=492166CCC1D56334BBF66946BC90836915ADAD5A2A00CB835EE34647D02F6A1383FD9BD495B3E34E52a5K), [7.1](consultantplus://offline/ref=492166CCC1D56334BBF66946BC90836915ADAD5A2A00CB835EE34647D02F6A1383FD9BD49DBB5Ea6K), [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=492166CCC1D56334BBF66946BC90836915ADAD5A2A00CB835EE34647D02F6A1383FD9BD0955Ba7K) Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=492166CCC1D56334BBF66946BC90836915ADAD5A2A00CB835EE34647D02F6A1383FD9BD495B3E04752a0K)-[11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=492166CCC1D56334BBF66946BC90836915ADAD5A2A00CB835EE34647D02F6A1383FD9BD0955Ba7K) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителей образовательных учреждений 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 образовательного учреждения.

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

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

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 работников 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 № 6 к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в приложении № 7 к настоящему Положению.

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

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении № 8 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 работников 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, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;

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

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

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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, наградами Устьянского муниципального района.

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.

К наградам Устьянского муниципального района, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся: Почетная грамота районного Собрания депутатов, Почетная грамота главы Устьянского муниципального округа, Почетная грамота Управления образования, Почетная грамота Управления культуры.

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.

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

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

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

Минимальные размеры надбавки за ученую степень составляют:

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

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

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

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

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

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

Минимальные размеры надбавки за ученое звание составляют:

10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученое звание доцента;

20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученое звание профессора.

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

41. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику образовательного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника образовательного учреждения 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 и 2 пункта 32 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 32 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4-6, 8, 9,10 пункта 32 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников образовательных учреждений в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Устьянского муниципального района о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Устьянского района или приказами руководителей образовательных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих образовательных учреждений, 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 образовательного учреждения на основании приказов руководителя образовательного учреждения. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в образовательном учреждении 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**

42. Выплатами социального характера (социальные выплаты) являются выплаты в пределах фонда оплаты труда, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда образовательных учреждений.

43. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами работникам образовательных учреждений на территории Архангельской области;

2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

44. Материальная помощь работникам образовательных учреждений выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Иные выплаты работникам образовательных учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года N 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

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

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника образовательного учреждения 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 образовательного учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

46. Положениями о системе оплаты труда образовательных учреждений определяется конкретный перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с пунктом 45 и порядок ее оказания.

**VI. Условия оплаты труда руководителей,**

**заместителей руководителя и главных бухгалтеров**

**муниципальных образовательных учреждений**

47. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им образовательного учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 17 настоящего Положения.

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

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного образовательного учреждения приведены в приложениях № 9 и 10 к настоящему Положению.

Должностной оклад руководителя вновь созданного образовательного учреждения определяется органом администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательного учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей образовательных учреждений определяются органом администрации Устьянского муниципального района, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в отношении подведомственных ему образовательных учреждений. Размеры должностных окладов руководителей образовательных учреждений могут быть дифференцированы в зависимости от профиля образовательного учреждения и численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых в отношении подведомственных образовательных учреждений органом администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад устанавливается руководителю образовательного учреждения трудовым договором в соответствии с приказом (распоряжением) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, об определении его размера. В трудовой договор руководителя образовательного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю должностного оклада.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Устьянского муниципального района о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Устьянского муниципального округа или приказами руководителей образовательных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих образовательных учреждений, 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) должностного оклада руководителя образовательного учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

Должностные оклады заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего образовательного учреждения.

Должностные оклады иных заместителей руководителя устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего образовательного учреждения.

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

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений подлежат изменению в размере и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Устьянского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Устьянского муниципального округа или приказами руководителей образовательных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих образовательных учреждений, 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) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательного учреждения размер этих должностных окладов подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

49. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам образовательных учреждений в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

приказов (распоряжений) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственного образовательного учреждения - в отношении руководителей образовательных учреждений;

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

50. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей образовательных учреждений, относятся:

1) премия за качественное руководство образовательным учреждением;

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

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание.

51. Премия за качественное руководство образовательным учреждением устанавливается руководителям, заместителям руководителей образовательных учреждений с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование образовательного учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство образовательной организации являются:

1) достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании образовательного учреждения;

2) достижение показателей оценки эффективности деятельности образовательного учреждения, отражающих:

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

б) своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

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

г) своевременную и правильную оплату труда работников образовательного учреждения;

д) 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);

е) своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов образовательного учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, нормативным правовым актам администрации Устьянского муниципального района, органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

ж) осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, нормативных правовых актов администрации Устьянского муниципального округа, органов администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющих функции и полномочия учредителя, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд образовательного учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

з) выполнение требований пожарной безопасности;

и) своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности образовательного учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества администрации Устьянского муниципального округа, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на образовательное учреждение;

к) обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников образовательного учреждения, установленных министерством образования Архангельской области и Управлением образования; установленных министерством культуры Архангельской области и Управлением культуры, которые от имени администрации Устьянского муниципального округа осуществляют функции и полномочия учредителей;

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

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

н) надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на образовательное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, иными нормативными правовыми актами администрации Устьянского муниципального округа, органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Перечни показателей оценки эффективности деятельности образовательного учреждения, предусмотренных подпунктом 2) настоящего пункта, в отношении руководителей образовательных учреждений определяются приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя; в отношении заместителей руководителей образовательных учреждений - приказами руководителей образовательных учреждений.

Показатели оценки эффективности деятельности образовательного учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал. Эквивалент одного балла определяется на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательного учреждения.

Количество баллов за различные показатели оценки эффективности деятельности образовательного учреждения определяется в отношении руководителей образовательных учреждений приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных им образовательных учреждений; в отношении заместителей руководителей образовательных организаций - приказами руководителей образовательных учреждений.

Премия за качественное руководство образовательным учреждением снижается:

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

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

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

Премия за качественное руководство образовательным учреждением не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников образовательного учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей образовательных учреждений);

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, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

Размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя образовательного учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава образовательного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 69 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя образовательного учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения части премиального фонда руководящего состава образовательного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 69 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя образовательного учреждения приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных образовательных учреждений; в отношении заместителей руководителя образовательного учреждения - приказами руководителя образовательного учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники образовательного учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением 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 образовательным учреждением:

приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных образовательных учреждений - в отношении руководителей образовательных учреждений;

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

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

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

Для вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей образовательных учреждений размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением 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](consultantplus://offline/ref=2209AF3F8701A79F258B9308EB47FDCF5187C7E81CE46EFBA4CAC8A6D1F3FC1B27AE5A99A2C2A18E87A38B79C4FAA172D99CC5AA0C4C37FDN9QFJ) - [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=2209AF3F8701A79F258B9308EB47FDCF5187C7E81CE46EFBA4CAC8A6D1F3FC1B27AE5A9DA2C6AFD3D2EC8A2582A9B270DE9CC7AB10N4QFJ) Трудового кодекса Российской Федерации.

Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей образовательных учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей оценки эффективности деятельности образовательного учреждения.

Для руководителей и заместителей руководителей вновь созданных образовательных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих образовательных учреждениях) размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

52. 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 образовательного учреждения - приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных образовательных учреждений;

в отношении заместителя руководителя образовательного учреждения – приказами руководителя образовательного учреждения.

53. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям и заместителям руководителей образовательных учреждений в соответствии с пунктами 36, 37, 39 настоящего Положения.

54. Руководители образовательных учреждений, их заместители имеют право вести учебную (педагогическую) нагрузку. Определение и изменение учебной нагрузки руководителям образовательных учреждений, их заместителям, замещающим должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Определение учебной нагрузки руководителям образовательных учреждений, их заместителям, замещающим должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, устанавливается в объеме не более 9 часов в неделю. Заместителям руководителя – не более 9 часов в неделю, если занятость по основной должности составляет не менее 1,0 ставки. В случае производственной необходимости руководителю образовательного учреждения и заместителю руководителя может быть разрешена учебная нагрузка в объеме 11 часов в неделю.

Учебная нагрузка устанавливается приказом (распоряжением) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных образовательных учреждений – в отношении руководителей образовательных учреждений по ходатайству руководителя образовательного учреждения; в отношении заместителя руководителя образовательного учреждения – приказами руководителя образовательного учреждения.

55. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам образовательных учреждений, относятся:

1) премия за качественное руководство образовательным учреждением;

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

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание.

56. Премия за качественное руководство образовательным учреждением начисляется главным бухгалтерам образовательных учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 51 настоящего Положения (включая абзац двадцать пятый пункта 51 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство образовательным учреждением является достижение показателей оценки эффективности деятельности образовательного учреждения, а именно:

1) надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета образовательного учреждения;

2) своевременное и правильное составление финансово-плановых документов образовательного учреждения;

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

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

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

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

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

Основания для начисления премии за качественное руководство образовательным учреждением могут быть дополнены приказами руководителей образовательных учреждений в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

Количество баллов за различные показатели оценки эффективности деятельности образовательного учреждения и работы главного бухгалтера, предусмотренные подпунктами 1) - 7) абзаца второго настоящего пункта, определяется приказом руководителя образовательного учреждения. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера образовательного учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения части премиального фонда руководящего состава образовательного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 69 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя образовательного учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер образовательного учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением определяются приказами руководителей образовательных учреждений.

Для вновь принятых на работу главных бухгалтеров образовательных учреждений размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением 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](consultantplus://offline/ref=2209AF3F8701A79F258B9308EB47FDCF5187C7E81CE46EFBA4CAC8A6D1F3FC1B27AE5A99A2C2A18E87A38B79C4FAA172D99CC5AA0C4C37FDN9QFJ) - [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=2209AF3F8701A79F258B9308EB47FDCF5187C7E81CE46EFBA4CAC8A6D1F3FC1B27AE5A9DA2C6AFD3D2EC8A2582A9B270DE9CC7AB10N4QFJ) Трудового кодекса Российской Федерации.

Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу главных бухгалтеров образовательных учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности образовательного учреждения.

Для главных бухгалтеров вновь созданных образовательных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих образовательных учреждениях) размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

57. 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 образовательного учреждения руководителем образовательного учреждения.

58. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главным бухгалтерам образовательных учреждений в соответствии с пунктами 36, 37, 39 настоящего Положения.

59. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю образовательного учреждения трудовым договором в соответствии с приказом (распоряжением) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, и приказами руководителя образовательного учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности образовательного учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 50 и подпунктом 1 пункта 55 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

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

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

60. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам образовательных учреждений в соответствии с разделом V настоящего примерного Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

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

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

61. Порядок определения должностных окладов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и выплат социального характера (социальных выплат), установления учебной нагрузки руководителям образовательных организаций, а также порядок создания и работы комиссии по оплате труда руководителей образовательных организаций определяется Положениями об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Устьянского муниципального округа, утверждаемыми приказом (распоряжением) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров образовательных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников образовательных учреждений (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского муниципального района, осуществляющего функции и полномочия учредителя, применительно к каждому образовательному учреждению.

В образовательных учреждениях 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 конкретном образовательном учреждении.

Приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных образовательных учреждений, 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 Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных образовательных учреждений.

Руководители образовательных учреждений 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 образовательного учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, орган администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющий функции и полномочия учредителя подведомственного образовательного учреждения, в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником образовательного учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя образовательного учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника образовательного учреждения:

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 образовательного учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника образовательного учреждения только после согласования с органом администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя подведомственного образовательного учреждения.

**VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений**

64. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых образовательному учреждению из областного бюджета Архангельской области, бюджета Устьянского муниципального округа, бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

65. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с [абзацем третьим пункта 17](#P147) настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 26 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).

66. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников образовательной организации составляет 40 процентов.

67. Предельная доля, указанная в пункте 66 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

Предельная доля, указанная в пункте 66 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственного образовательного учреждения, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

68. Часть средств фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников образовательного учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, 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 образовательного учреждения, с одной стороны, и основным персоналом образовательного учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников образовательного учреждения (пункты [66](#P631) - [6](#P633)7 настоящего Положения).

69. 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 образовательным учреждением. 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](#P640) 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 образовательного учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательного учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 62 настоящего Положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения, является премиальным фондом руководящего состава образовательного учреждения, делится между руководителем образовательного учреждения и остальными работниками руководящего состава образовательного учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство образовательным учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательного учреждения, 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](#P640) настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников образовательного учреждения в следующем финансовом году.

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

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательного учреждения, 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 не начислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем седьмым пункта 33 настоящего Положения.

70. 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](#P650) настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу образовательных учреждений и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с абзацем вторым пункта 33 настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу образовательных учреждений и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с абзацем вторым пункта 34 настоящего Положения).

Средства премиального фонда основного персонала распределяются между работниками, относящимися к основному персоналу образовательных учреждений 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](#P650) 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 образовательного учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем седьмым пункта 33 и абзацем пятнадцатым пункта 34 настоящего Положения.

71. Образовательные учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников образовательных учреждений, установленных настоящим примерным Положением.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Приложение № 2

к постановлению администрации

Устьянского муниципального округа

Архангельской области

от 31 августа 2023 года № 1949

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к примерному Положению о системе оплаты труда

в муниципальных образовательных учреждениях

Устьянского муниципального округа

Архангельской области

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**

**окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

**работников муниципальных образовательных учреждений**

**Устьянского муниципального округа**

**по профессиональным квалификационным группам**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни,  наименование должностей (профессий) | Минимальный размер  оклада  (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей |
| 1. **Профессиональные квалификационные группы должностей**   **работников образования** | |
| **1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:** | |
| **1 квалификационный уровень:** младший воспитатель | **4526** |
| **1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** | |
| **1 квалификационный уровень:** инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый | **7896** |
| **2 квалификационный уровень:**  инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель | **8369** |
| **3 квалификационный уровень:** воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель | **8843** |
| **4 квалификационный уровень:** педагог – библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор | **9331** |
| **1.3. 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  <\*> кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп должностей работников образования. | **9581** |
| **2 квалификационный уровень:** заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | **9830** |
| **2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих** | |
| **2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** | |
| **1 квалификационный уровень:** делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка | **3985** |
| **2 квалификационный уровень:** должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | **4379** |
| **2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | |
| **1 квалификационный уровень:** диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, техник, техник-лаборант, техник-программист | **4816** |
| **2 квалификационный уровень:** заведующий хозяйством;  должности служащих первого квалификационного уровня,  по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | **5255** |
| **3 квалификационный уровень:** заведующий производством (шеф-повар);должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | **5692** |
| **2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | |
| **1 квалификационный уровень:** бухгалтер, документовед, инженер, инженер-лаборант, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, экономист | **6664** |
| **2 квалификационный уровень:** должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | **7006** |
| **3 квалификационный уровень:** должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | **7444** |
| **4 квалификационный уровень:** должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | **7896** |
| **5 квалификационный уровень:** заместитель главного бухгалтера | **9798** |
| **2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»** | |
| **3 квалификационный уровень:** директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | **10049** |
| **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, дворник, истопник, кастелянша, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий | **3590** |
| **2 квалификационный уровень:** профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | **3985** |
| **3.2. Профессиональная квалификационная группа «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 | **4881** |
| **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 | **5958** |
| **3 квалификационный уровень:** наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | **6532** |
| **4 квалификационный уровень:** наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы,выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | **7178** |
| **4. Профессиональные квалификационные группы**  **должностей медицинских и фармацевтических работников** | |
| **4.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»** | |
| **1 квалификационный уровень:** инструктор по лечебной физкультуре | **4900** |
| **4.2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»** | |
| **2 квалификационный уровень**: врачи-специалисты | **10049** |
| **5. Профессиональные квалификационные группы**  **должностей работников культуры, искусства и кинематографии** | |
| **5.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»** | |
| аккомпаниатор | **5958** |
| **5.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»** | |
| библиотекарь, звукооператор | **6664** |
| **6. Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы»** | |
| специалист по закупкам, специалист по охране труда | **6664** |
| советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | **9331** |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к примерному Положению о системе оплаты труда

в муниципальных образовательных учреждениях

Устьянского муниципального округа

Архангельской области

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей специалистов, которым устанавливается**

**повышающий коэффициент к окладу 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), инструктор по труду (непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе), инструктор по физической культуре, мастер производственного обучения, тьютор.

Концертмейстер.

Аккомпаниатор.

Библиотекарь.

Лаборант.

Инспектор по кадрам.

Специалист по кадрам.

Документовед.

Заведующий хозяйством.

Бухгалтер.

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.».