Директор МБОУ СШ №3 Тарасенко Т.И.

Подписано цифровой подписью: Директор МБОУ СШ №3 Тарасенко Т.И.
Дата: 2023.09.22 15:52:16 +03'00'

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 3 города Няндома»
(МБОУ СШ № 3)

ПРИКАЗ
по основной деятельности

от 31 августа 2023 года **№ 400**

г. Няндома Архангельская область

Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 города Няндома»

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в муниципальных учреждениях Няндомского муниципального округа Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», утвержденным решением Собрания депутатов Няндомского муниципального округа Архангельской области от 15 ноября 2022 года № 19, постановлением администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области от 23 мая 2023 г. № 215-па «Об утверждении Отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Няндомского муниципального округа Архангельской области в сфере образования», руководствуясь статьей 28. Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

приказываю:

1. Утвердить положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 города Няндома» (приложение к настоящему приказу).
2. Признать утратившим силу Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 города Няндома», утвержденное приказом от 31.08.2022 г. № 466.

Директор МБОУ СШ № 3 Т.И. Тарасенко

УТВЕРЖДЕНО
приказом по школе
от «31» августа 2023 г. № 400

СОГЛАСОВАНО:
Начальник Управления образования Администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области
_____ Н. Г. Панфилов

СОГЛАСОВАНО:
Представитель общего собрания работников МБОУ СШ № 3
_____ Соколова Т. А.

РАССМОТРЕНО:
На общем собрании работников
протокол № 1 от 31.08.2023 года

Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 города Няндома»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в муниципальных учреждениях Няндомского муниципального округа Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», утвержденным решением Собрания депутатов Няндомского муниципального округа Архангельской области от 15 ноября 2022 года № 19 и Отраслевым примерным положением об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Няндомского муниципального округа Архангельской области в сфере образования, утвержденным постановлением администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области от 23 мая 2023 г. № 215-па (далее Отраслевое примерное положение).

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 города Няндома», в том числе:

- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации, 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;
- требования к структуре фонда оплаты труда работников образовательной организации.

3. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается настоящим Положением.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников образовательной организации, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации. Система оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и

главного бухгалтера образовательной организации устанавливается разделом VI Отраслевого примерного положения об оплате труда.

4. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается 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) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

4) настоящего Положения;

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

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

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

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

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

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

8. Заработная плата работников образовательной организации максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

9. 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.

10. В целях настоящего Положения:

- к административно-управленческому персоналу образовательной организации относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением должностей, приведенных в пункте 1 приложения 9 к настоящему Положению), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер образовательной организации;

- к вспомогательному персоналу образовательной организации относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением должностей, приведенных в пункте 2 приложения 9 к настоящему Положению);

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

11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательной организации, разрабатывается

на основе 10 настоящего Положения, и утверждается приказом руководителя образовательной организации.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательной организации, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев внесения изменений в пункт 10 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

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часовой педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601).

Размеры ставок заработной платы, работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются образовательной организацией самостоятельно.

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

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

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

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Няндомского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Няндомского муниципального округа. Руководитель образовательной организации, по согласованию с Управлением образования администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области, вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников образовательной организации в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников образовательной организации. В случае издания постановления администрации Няндомского муниципального округа или приказа руководителя образовательной организации о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципального учреждения Няндомского муниципального округа размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации

подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемых в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

15. В целях дифференциации оплаты труда работников образовательной организации предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

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

2) персональный повышающий коэффициент к окладу;

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

16. 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 образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации), предусмотренные подпунктами 1 - 3 пункта 20 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации) по основаниям, предусмотренным подпунктами 4 - 8 пункта 20 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 4 - 8 пункта 20 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу в связи с присвоением работнику класса водителя, а также по основаниям, указанным в абзацах третьем и четвертом пункта 18 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности приведен в приложении 4 к настоящему Положению.

18. 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.

19. Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику

квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена квалификационная категория:

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

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

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

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в случаях, предусмотренных приложением 10 к настоящему Положению.

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением педагогическим квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	20
Первая квалификационная категория	15
Вторая квалификационная категория	8

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

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	15
Первая квалификационная категория	10
Вторая квалификационная категория	8

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

Класс водителя	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Водитель первого класса	25
Водитель второго класса	10

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.

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.

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

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

2) работа в образовательной организации, в классах (группах) образовательной организации, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;

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

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

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

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

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

8) заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), спортивным залом, спортивным сооружением, учебной мастерской, руководство предметно-цикловыми комиссиями.

21. Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 1 - 3 пункта 20 настоящего Положения, составляет 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 4 пункта 20 настоящего Положения, составляет 0,5 процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категории обучающихся, указанных в подпункте 4 пункта 20 настоящего Положения.

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 5 пункта 20 настоящего Положения, за одного обучающегося из категории обучающихся, указанных в подпункте 5 пункта 20 настоящего Положения составляет:

- по предметам русский язык, литература, математика (алгебра, геометрия) - 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

- начальные классы – до 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

- по предмету иностранный язык - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

- по предметам история, обществознание, экономика, физика, биология, химия, ОБЖ, информатика, музыка, ИЗО, технология, основы духовно-нравственной культуры народов России (ОДНКНР) - 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

- по предметам ОБЖ, физическая культура - 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 6 пункта 20 настоящего Положения, составляет 0,84 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 7 пункта 20 настоящего Положения, составляет:

- 0,60 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося в 1-4 классах;
- 0,20 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося по математике, алгебре;
- 0,25 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося по русскому языку;
- 0,1 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося по иностранному языку;
- 0,07 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося по черчению, географии;
- 0,05 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося по литературе;
- 0,05 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося по физике, биологии;
- 0,04 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося по химии;
- 0,03 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося по геометрии;
- 0,03 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося по музыке;
- 0,02 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося по истории, обществознанию.

Пересмотр повышающих коэффициентов по основаниям, предусмотренным подпунктами 6 и 7 пункта 21 настоящего Положения осуществляется 1 раз в четверть (при изменении количества обучающихся).

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 8 пункта 20 настоящего Положения, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

В случае, если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации) по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации) определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 20 настоящего Положения (за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 3 пункта 20 настоящего Положения).

В случае, если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации) по основанию, предусмотренному подпунктом 3 пункта 20 настоящего Положения, и по иным основаниям, предусмотренным пунктом 20 настоящего Положения, то применяется либо повышающий коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом 3 пункта 20 настоящего Положения, либо повышающие коэффициенты по иным основаниям, предусмотренным пунктом 20 настоящего Положения, - по выбору работника.

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

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

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

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

24. 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.

4) выплата ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04 апреля 2020 г. № 448.

Размер и порядок компенсационных выплат по подпункту 3-4 пункта 24 положения указан в **приложении № 2** к настоящему положению.

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

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

Руководитель образовательной организации обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, результаты которой до принятия подлежат согласованию с Управлением образования администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области.

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

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового

процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

26. 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, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

27. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются в следующих размерах:

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

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

В 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 образовательной организации и установленных соответствующему работнику.

28. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 24 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника образовательной организации подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 24 настоящего Положения, устанавливаются работнику образовательной организации соглашением сторон трудового договора.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) премиальные выплаты по итогам работы;

2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;

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

4) надбавка за стаж непрерывной работы;

5) надбавка за почетное звание;

6) надбавка за спортивное звание;

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

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

Размеры и порядок применения стимулирующих выплат указан в **приложении № 3** к настоящему положению.

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

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательных организаций (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации), и иным категориям работников, предусмотренным подразделами 1.1, 1.2, 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 руководителя образовательной организации об их начислении на основании решения комиссии, создаваемой в образовательной организации с включением в нее представителей Управления образования администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области (при принятии Управлением образования такого решения), и представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя образовательной организации.

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

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы образовательной организации;

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

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

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

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

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

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

В приказах руководителя образовательной организации о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

32. 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 31 настоящего Положения.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, приведенных в приложении 8 к настоящему Положению.

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

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

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу образовательной организации и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 51 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя образовательной организации и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники образовательной организации вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 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 интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя образовательной организации 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.

33. 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 в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

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

34. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам при наличии стажа непрерывной работы на должностях соответствующих занимаемой должности, знания и умения по которым способствуют успешной работе в учреждении.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавки педагогическим работникам за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	3
От 3 до 5 лет	6
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
15 лет и более	28

Размеры надбавки работникам, не относящимся к педагогическим за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	5
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20

15 лет и более	30

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно приложению 5 к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в приложении 6 к настоящему Положению.

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

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении 7 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

Размер надбавки по данному пункту указан в приложении № 3 к настоящему положению.

36. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

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

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

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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

37. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами Няндомского муниципального округа Архангельской области.

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

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

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

К наградам Няндомского муниципального округа Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Собрания депутатов Няндомского муниципального округа Архангельской области, награды администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размер премиальной выплаты при награждении:

- государственными наградами Российской Федерации составляет 7 000,00 рублей;
- ведомственными наградами Российской Федерации составляет 5 000,00 рублей;
- наградами Архангельской области составляет 4 000,00 рублей;
- наградами Няндомского муниципального округа Архангельской области составляет 3 000,00 рублей.

38. 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.

Размер надбавки молодым специалистам составляет 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием - 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

39. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда.

40. В трудовой договор работника образовательной организации подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2 пункта 30 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 2 пункта 30 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4 - 6 п. 30 настоящего Положения.

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

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

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

42. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда образовательной организации.

43. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам образовательной организации;

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

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

Иные выплаты работникам образовательной организации 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 образовательной организации в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации) за счет экономии фонда оплаты труда.

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

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере не более 3 000,00 рублей, если иное не предусмотрено областным законом.

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

Перечень оснований для оказания материальной помощи:

1. Рождение ребенка – 1000 рублей.
2. Тяжелая болезнь работника – 3000 рублей
3. Смерть близких родственников – 3000 рублей
4. Несчастные случаи – 3000 рублей

VI. Требования к структуре фонда оплаты труда работников образовательной организации

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

Фонд оплаты труда работников образовательной организации должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с абзацем третьим пункта 16 настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 24 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).

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

48. Предельная доля, указанная в пункте 47 настоящего Положения, определяется вне

зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников образовательных организаций.

Предельная доля, указанная в пункте 47 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны Управления образования администрации Няндомского муниципального округа по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

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

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

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом образовательной организации, с одной стороны, и основным персоналом образовательной организации, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников образовательной организации (пункты 47, 48 настоящего Положения).

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

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

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

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером образовательной организации, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательной организации, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 61 Отраслевого примерного положения).

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

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

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-

управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников образовательной организации в следующем финансовом году.

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

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательной организации, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с 1 настоящего Положения.

51. 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 настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу образовательных организаций и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с абзацем вторым пункта 31 настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу образовательных организаций и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с абзацем вторым пункта 32 настоящего Положения).

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

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

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем седьмым пункта 31 и абзацем четырнадцатым пункта 32 настоящего Положения.

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