



**Администрация Ненецкого автономного округа**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 06 марта 2015 г. № 45-п  
г. Нарьян-Мар

**Об оплате труда работников  
государственных образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
принятых в государственную собственность  
Ненецкого автономного округа  
из муниципальной собственности  
муниципального образования  
«Муниципальный район «Заполярный район»**

В соответствии законом Ненецкого автономного округа от 19.09.2014 № 95-оз «О перераспределении полномочий между органами местного самоуправления муниципальных образований Ненецкого автономного округа и органами государственной власти Ненецкого автономного округа» Администрация Ненецкого автономного округа **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ненецкого автономного округа, принятых в государственную собственность Ненецкого автономного округа из муниципальной собственности муниципального образования «Муниципальный район «Заполярный район» согласно Приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2015 года.

Губернатор  
Ненецкого автономного округа



И.В. Кошин

Приложение  
к постановлению Администрации  
Ненецкого автономного округа  
от 06.03.2015 № 45-п  
«Об оплате труда работников  
государственных образовательных  
организаций Ненецкого автономного  
округа, принятых в государственную  
собственность Ненецкого автономного  
округа из муниципальной  
собственности  
муниципального образования  
«Муниципальный район «Заполярный  
район»

**Примерное положение  
об оплате труда работников  
государственных образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
принятых в государственную собственность  
Ненецкого автономного округа  
из муниципальной собственности  
муниципального образования  
«Муниципальный район «Заполярный район»**

**Глава I  
Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ненецкого автономного округа, принятых в государственную собственность Ненецкого автономного округа из муниципальной собственности муниципального образования «Муниципальный район «Заполярный район» (далее – Примерное положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, при исчислении заработной платы работников образовательных организаций муниципального образования «Муниципальный район «Заполярный район» (далее - образовательные организации), реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, и регулирует размеры и условия оплаты труда работников образовательных организаций, финансируемых за счет средств окружного бюджета.

2. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы

трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Ненецкого автономного округа, а также настоящим Примерным положением.

3. Положение образовательной организации об оплате труда должно устанавливать систему оплаты труда работников, включающую в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4. Положение образовательной организации об оплате труда утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, вводится в действие приказом по образовательной организации и распространяется на всех работников образовательной организации.

5. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с Департаментом образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа (далее – Департамент образования) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной образовательной организации.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8. В настоящем Примерном положении используются следующие понятия:

1) система оплаты труда работников образовательных организаций - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;

2) заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

3) минимальный оклад - минимальный оклад работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации);

4) базовый оклад - оклад работника без учета компенсационных и стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на базовый коэффициент;

5) тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда рабочего за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

6) базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника, определяющая размер повышения базового оклада;

7) повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

8) должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, состоящий из базового оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты;

9) фонд оплаты труда - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

10) фонд должностных окладов - сумма денежных средств, направляемых на выплату должностных окладов работников, замещающих должности, отнесенные к категориям «руководители», «специалисты», и «служащие», включающая систему базовых окладов с учетом базового и повышающих коэффициентов;

11) фонд ставок рабочих - сумма денежных средств, направляемых на выплату тарифных ставок работников, замещающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «рабочие»;

12) фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на выплату стимулирующих надбавок и доплат компенсационного характера, носящих как регулярный, так и разовый характер;

13) доплаты - дополнительные выплаты к должностным окладам, тарифным ставкам, носящие компенсационный характер, за выполнение дополнительных обязанностей, связанных с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда;

14) надбавки - дополнительные стимулирующие выплаты к должностным окладам, тарифным ставкам, имеющие регулярный или разовый характер.

9. Основными принципами построения системы оплаты труда работников образовательных организаций являются:

1) унификация подходов к формированию должностных окладов, тарифных ставок всех категорий работников системы образования;

2) дифференциация должностных окладов, тарифных ставок в зависимости от уровня образования, сложности и интенсивности труда по типам образовательных организаций, педагогического и общего стажа работы, занимаемой должности (уровня управления для категории работников «руководители»), от объемных показателей масштаба руководства образовательной организацией;

3) определение критериев для формирования фонда надбавок и доплат с целью унификации показателей, стимулирующих повышение качества труда для всех категорий работников.

10. Квалификационные характеристики должностей работников образования определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Квалификационные характеристики иных нижеперечисленных работников образовательных организаций:

1) повар, повар детского питания, кухонный рабочий – определяются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 05.03.2004 № 30 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих», выпуск 51, разделы: «Производство алкогольной и безалкогольной продукции»; «Хлебопекарно-макаронное производство»; «Кондитерское производство»; «Крахмалопаточное производство»; «Производство сахара»; «Производство пищевых концентратов»; «Табачно-махорочное и ферментационное производства»; «Эфиромасличное производство»; «Производство чая»; «Парфюмерно-косметическое производство»; «Масложировое производство»; «Добыча и производство поваренной соли»; «Добыча и переработка солодкового корня»; «Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства»; «Торговля и общественное питание»; «Производство консервов»;

2) заведующий библиотекой, библиотекарь - определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

3) администратор, главный бухгалтер, бухгалтер, инженер по охране труда, специалист по кадрам, экономист, шеф-повар, заведующий хозяйством, заведующий складом, программист, лаборант, делопроизводитель, документовед - определяются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

4) врач (по квалификационной характеристике врача-специалиста), медицинская сестра, сестра диетическая, санитарка - определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

5) слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник - определяются в соответствии с постановлением Министерство труда Российской Федерации от 15.11.1999 № 45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы: «Литейные работы», «Сварочные работы», «Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давяльные работы», «Кузнечно-прессовые и термические работы», «Механическая обработка металлов и других материалов»,

«Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы»;

б) швея - определяются в соответствии с постановлением Министерство труда Российской Федерации от 03.07.2002 № 47 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 46, раздел «Швейное производство»;

7) столяр - в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду, Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 10.01.1985 № 7/2-13 «Об утверждении разделов: «Общие профессии деревообрабатывающих производств»; «Лесопиление и деревообработка»; «Производство древесных и костровых плит»; «Производство фанеры»; «Производство мебели»; «Производство спичек»; «Производство карандашей» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 40»;

8) рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования - определяются в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду, Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 31.01.1985 № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1»;

9) машинист (кочегар) котельной - определяются в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 «Об утверждении "Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1».

11. Размер минимального оклада работников образовательных организаций составляет 6 050 рублей и подлежит индексации в соответствии с законодательством Ненецкого автономного округа.

Должностные оклады (тарифные ставки) руководителей образовательных организаций, педагогических и иных работников образовательных организаций устанавливаются в соответствии с настоящим Примерным положением.

Условия и размер оплаты труда руководителей образовательных организаций закрепляются в трудовом договоре, заключенном между Департаментом образования и руководителем.

Условия и размер оплаты труда работников образовательных организаций закрепляются в трудовом договоре, заключенном между образовательной организацией и работником.

Оплата труда руководителей и работников образовательных организаций осуществляется в пределах средств, выделенных образовательной организации на оплату труда.

12. Перечень компенсационных и стимулирующих выплат, порядок и условия их назначения определены и содержатся в Приложении 1 к настоящему Примерному положению.

13. Изменение размеров должностных окладов (тарифных ставок) производится при:

увеличении стажа - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада (тарифной ставки);

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

изменении группы по оплате труда для работников, отнесенных к категории «руководитель» - по соглашению сторон (в случае увеличения должностного оклада) или по истечении двух месяцев со дня уведомления работника об изменении условий трудового договора (в случае уменьшения должностного оклада).

14. Перечень должностей по категориям работников образовательных организаций для формирования штатного расписания определен и содержится в Приложении 2 к настоящему Примерному положению.

15. Руководители образовательных организаций:

проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры должностных окладов (тарифных ставок) педагогических и других работников;

ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы, тарификационные списки согласно Приложению 3 к настоящему Примерному положению;

несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных организаций.

## Глава II

### **Нормы часов за ставку заработной платы и условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательных организаций**

16. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

17. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

18. Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Руководители образовательных организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих образовательных организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа трудового коллектива и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же образовательной организации, определяется с учетом положений постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» и устанавливается:

руководителям образовательной организации - начальником Управления образования;



другим работникам, ведущим ее помимо основной работы (включая заместителя руководителя), - руководителем образовательной организации.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (за исключением руководящей работы, в число которой не входит научное и научно-методическое руководство) может иметь место только с разрешения начальника Управления образования.

При возложении на педагогических работников, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем распорядительным актом руководителя образовательной организации передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения основного работника в соответствующем отпуске.

19. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год (9 часов в неделю) - руководителям физвоспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных организаций с количеством обучающихся до 50 человек;

3 часов в день - заведующим дошкольными образовательными организациями с 1 - 2 группами;

8 часов в неделю (при ведении преподавательской работы в 1 - 4-х классах) или 2 часов в день (при ведении педагогической работы в дошкольных группах) - директорам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного и начального общего образования (далее - начальные школы - детские сады) с количеством обучающихся до 30 человек (кроме организаций, имеющих группы с круглосуточным пребыванием детей).

В случае, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, не обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, заработная плата руководителю выплачивается в полном объеме без учета ведения ими преподавательской (педагогической) работы, предусмотренной абзацами третьим - пятым настоящего пункта.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

20. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 19 настоящей главы, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

21. Услуги, оказываемые педагогическими работниками, в том числе руководителями, в летнем лагере дневного пребывания осуществляются на основании договоров гражданско-правового характера, заключенных в соответствии с законодательством Российской Федерации, за счет средств субсидии, выделенных из окружного бюджета образовательной организации на выполнение государственного задания по организации отдыха обучающихся (воспитанников) образовательных организаций, и только в период основного оплачиваемого отпуска работника.

22. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан по возможности исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые, в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

23. В целях экономии времени воспитателей, помощников воспитателей (младших воспитателей) и прочего персонала целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий и в часы после их окончания, устанавливая суммированный учет рабочего времени, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

24. Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

25. Отдельным категориям работников локальными актами образовательной организации может устанавливаться суммированный учет рабочего времени.

### Глава III

#### Порядок исчисления заработной платы

26. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

27. Тарификационный список на учителей составляется один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

28. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

29. Педагогическим работникам, работающим по совместительству и на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата за это время не производится.

#### Глава IV

#### Порядок и условия почасовой оплаты труда

30. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, установленной в соответствии с пунктом 16 главы 2 настоящего Примерного положения.

31. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

32. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году из расчета пятидневной рабочей недели и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

33. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки.

34. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств, если это не ущемляет интересов основных работников данной организации, имеют право привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно действующему законодательству.

## Глава V

### Порядок определения уровня образования

35. Уровень образования работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

36. Требования к уровню образования при установлении должностных окладов работников, определенные в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по должностям, предусматривают наличие среднего профессионального образования или высшего образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

37. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем образовании, диплома государственного образца об окончании учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

38. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных организациях, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

39. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов специальных (коррекционных) образовательных классов (в том числе начальных) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии должностные оклады как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям; окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем образовании.

40. Уровень образования лиц, окончивших образовательные организации до введения в действие настоящего Примерного положения, определяется непосредственно в соответствии с инструкциями, которые легли в основу при его разработке.

41. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательной организации на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен должностной оклад (тарифная ставка) в пределах диапазона, предусмотренных в зависимости от стажа работы и образования.

## Глава VI

### Порядок определения стажа педагогической работы

42. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

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

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

43. В стаж педагогической работы засчитывается:

1) педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно Приложению 4 к настоящему Примерному положению;

2) время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации;

3) время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном главой 7 настоящего Примерного положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 45 главы 7 настоящего Примерного Положения, понимается работа в образовательных и других организациях, предусмотренных в Приложении 4 к настоящему Примерному Положению.

## Глава VII

### **Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в организациях высшего образования и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации**

44. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

2) время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

45. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

1) время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных 1 настоящей главы;

2) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции (полиции)) органов внутренних дел;

3) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

46. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 44 и 45 настоящей главы, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

4) мастерам производственного обучения;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

9) педагогическим работникам организаций среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

10) преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

47. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

48. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

49. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование

или обучался в организации высшего образования или среднего профессионального (педагогического) образования.

50. В случае совпадения по времени периодов педагогической работы по основному месту работы и работы по совместительству либо работы на условиях почасовой оплаты труда в стаж педагогической работы засчитывается период выполнения педагогической работы по основному месту работы.

В случае, если работа по основному месту не подлежит включению в педагогический стаж, время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

51. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

## Глава VIII

### Порядок зачета периодов в стаж работы работников, не отнесенных к педагогическому составу

52. Основным документом для определения стажа работы работников, не отнесенных к педагогическому составу, является трудовая книжка.

В случае, если в трудовую книжку работника не внесена запись о периоде прохождения им военной службы, вышеназванный период засчитывается в стаж работы на основании предъявленного военного билета.

Стаж работы, выполняемой на условиях совместительства и не подтвержденной записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных документов (справок) за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

53. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы, определяется в соответствии со статьёй 3 закона Ненецкого автономного округа от 11 декабря 2002 года № 384-оз «О надбавках за стаж работы работникам бюджетной сферы в Ненецком автономном округе».



54. В случае совпадения по времени периодов работы, дающих право на назначение надбавки за стаж работы, по основному месту работы и при работе по совместительству в вышеназванный стаж работы засчитывается период выполнения обязанностей по основному месту работы.

55. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

56. Если работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в стаж работы те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в стаж работы в ранее установленном порядке.

## Глава IX

### Порядок формирования фонда оплаты труда

57. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций состоит из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат, и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФДО} + \text{ФС} + \text{ФНД}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда;

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов;

ФС - фонд ставок рабочих.

Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законом Ненецкого автономного округа от 06.01.2005 № 551-оз «О гарантиях и компенсациях лицам, работающим в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, а также лицам, получающим стипендии за счет средств окружного бюджета».

58. При формировании фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих, направляемых для выплаты работникам образовательных организаций должностных окладов и тарифных ставок, предусматриваются средства согласно штатному расписанию и тарификационному списку в расчете на год.

59. Фонд надбавок и доплат состоит из фондов постоянных (регулярных) надбавок и доплат и фонда разовых надбавок.

Величина фонда надбавок и доплат определяется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФНп} + \text{ФНр}) + \text{ФДп}, \text{ где:}$$

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФНп - фонд постоянных (регулярных) надбавок;

ФНр - фонд разовых надбавок;

ФДп - фонд постоянных (регулярных) доплат.

60. Величина фонда разовых надбавок устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и определяется по формуле:

$$\text{ФНДр} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд}, \text{ где:}$$

ФНДр - величина фонда разовых надбавок;

ФДО - фонд должностных окладов;

ФС - фонд ставок рабочих;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда разовых надбавок.

В фонд разовых надбавок дополнительно к размеру, определенному в соответствии с настоящим пунктом, могут направляться средства, возникшие в результате экономии фонда должностных окладов и ставок рабочих.

61. Величина фонда постоянных надбавок и доплат устанавливается в размере фактических выплат по каждой должности согласно штатным расписаниям и тарификационным спискам.

## Глава X

### Порядок формирования должностных окладов (тарифных ставок)

62. Размер должностного оклада работника образовательной организации, замещающего должность категории «руководители», «специалисты» или «служащие» определяется исходя из минимального оклада с применением базового коэффициента и повышающих коэффициентов.

Должностной оклад работника рассчитывается путем суммирования базового оклада с произведениями базового оклада на повышающие коэффициенты.

Базовый оклад работника рассчитывается путем умножения минимального оклада на базовый коэффициент и определяется по формуле:

$$\text{Bo} = \text{Mo} \times \text{K1}, \text{ где:}$$

Bo - величина базового оклада;

Mo - величина минимального оклада;

K1 - коэффициент уровня квалификации и образования (базовый коэффициент).

Базовым коэффициентом системы оплаты труда работников образовательных организаций является коэффициент уровня квалификации и образования (K1), устанавливаемый в зависимости от уровня образования и квалификации (присвоенной квалификационной категории) специалистов и служащих (Приложение 6 к настоящему Примерному положению).

При определении базового коэффициента для работников, замещающих должности категории «руководители», присвоенная им квалификационная категория, не учитывается.

Коэффициент уровня квалификации и образования (K1) устанавливается исходя из фактического уровня образования работника, но не выше

коэффициента, применяемого к уровню образования, определенному квалификационными характеристиками по должности.

Для каждой категории работников формируется набор повышающих коэффициентов для расчета должностного оклада. Размеры повышающих коэффициентов установлены Приложением 7 к настоящему Примерному положению.

63. Для установления должностного оклада к базовому окладу применяются следующие повышающие коэффициенты:

1) коэффициент стажа работы (К2).

При установлении коэффициента стажа работы (К2) для работников, отнесенных к категориям «руководитель», «специалист» группы «педагогический персонал», учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с Приложением 4 к настоящему Примерному Положению.

Для работников, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, стаж работы определяется в соответствии с законом Ненецкого автономного округа от 11.12.2002 № 384-оз «О надбавках за стаж работникам бюджетной сферы в Ненецком автономном округе».

Для работников, отнесенных к категории «специалисты» группы «педагогический персонал», имеющих квалификационную категорию по итогам аттестации, коэффициент стажа работы (К2) не устанавливается;

2) коэффициент специфики работы (К3).

Коэффициент специфики работы (К3) учитывает специфику работы в образовательной организации и специфику отдельных видов деятельности работников образовательных организаций.

Для установления коэффициента специфики работы (К3) применяется Классификатор типов образовательных организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы в образовательных организациях (Приложение 8 к настоящему Примерному положению).

Коэффициент специфики работы (К3) за работу в классах коррекции и за преподавание ненецкого языка применяется только в отношении учителей и специалистов, и применяется к часам педагогической работы в коррекционном классе, и к часам преподавания ненецкого языка, предусмотренных учебным планом.

При наличии оснований для применения коэффициента специфики работы (К3) одновременно за работу в классах коррекции и за преподавание ненецкого языка указанный коэффициент применяется только один раз;

3) коэффициент категории (К4).

Коэффициент категории (К4) применяется для работников, отнесенных к категории «специалисты» группы «прочие специалисты» и категории «служащий», имеющих категорию по итогам аттестации;

4) коэффициент масштаба управления (К5).

Коэффициент масштаба управления (К5) применяется исключительно для исчисления должностного оклада работников категории «руководители» и устанавливается в зависимости от группы по оплате труда работников категории «руководители», установленной образовательной организации.

Группы по оплате труда работников категории «руководители» определяются на основе объемных показателей, измеряемых в баллах, и характеризующих масштаб и сложность руководства образовательной организацией (Приложение 9 к настоящему Примерному положению).

Предусмотрено четыре группы оплаты труда по объемным показателям, каждой из которых присваивается величина повышающего коэффициента масштаба управления.

Группа по оплате труда работников категории «руководители» определяется не чаще одного раза в год Департаментом образования в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательной организации.

Группа по оплате труда для вновь создаваемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых показателей, но не более чем на два года;

5) коэффициент уровня управления (К6).

Коэффициент уровня управления (К6) применяется для исчисления должностного оклада работников категории «руководители».

В зависимости от должности, занимаемой в системе управления образовательной организацией, работнику устанавливается повышающий коэффициент уровня управления (К6);

6) коэффициент территории (К7).

Коэффициент территории (К7) применяется для исчисления должностного оклада работников образовательных организаций, замещающих должности, отнесенные к категориям «руководители», «специалисты», проживающих и работающих в сельской местности;

7) персональный коэффициент (К8).

Персональный коэффициент (К8) применяется для исчисления должностного оклада работников образовательных организаций, замещающих должности, отнесенные к категории «служащие».

64. Порядок определения должностного оклада:

1) для определения размера должностного оклада работника категории «руководитель» применяются повышающие коэффициенты: стажа работы, специфики работы, масштаба управления, уровня управления и коэффициент территории.

Должностной оклад работника категории «руководитель» исчисляется по формуле:

$$O_{рук} = (Bo + (Bo \times K2) + (Bo \times K3) + (Bo \times K5) + (Bo \times K6)) \times K7, \text{ где:}$$

$O_{рук}$  - размер должностного оклада руководителя;

$Bo$  - величина базового оклада;

$K2$  - коэффициент стажа работы;

$K3$  - коэффициент специфики работы;

$K5$  - коэффициент масштаба управления;

$K6$  - коэффициент уровня управления;

$K7$  - коэффициент территории (за работу в сельской местности);

2) для определения размера должностного оклада работника категории «специалист» применяются повышающие коэффициенты: стажа работы, специфики работы, категории и коэффициент территории.

Должностной оклад работника категории «специалист» группы «педагогический персонал» исчисляется по формуле:

$$O_{сп} = (Bo + (Bo \times K2) + (Bo \times K3)) \times K7, \text{ где:}$$

$O_{сп}$  - размер должностного оклада педагогического работника;

$Bo$  - величина базового оклада;

$K2$  - коэффициент стажа работы;

$K3$  - коэффициент специфики работы;

$K7$  - коэффициент территории (за работу в сельской местности);

должностной оклад работника категории «специалист» группы «прочие специалисты» исчисляется по формуле:

$$O_{с} = (Bo + (Bo \times K2) + (Bo \times K3) + (Bo \times K4)) \times K7, \text{ где:}$$

$O_{с}$  - размер должностного оклада специалиста;

$Bo$  - величина базового оклада;

$K2$  - коэффициент стажа работы (стаж работы по специальности);

$K3$  - коэффициент специфики работы;

$K4$  - коэффициент категории;

$K7$  - коэффициент территории (за работу в сельской местности);

3) для определения размера должностного оклада работника категории «служащий» применяются повышающие коэффициенты: специфики работы, категории, персональный коэффициент.

Должностной оклад работника категории «служащий» группы «учебно-вспомогательный персонал» исчисляется по формуле:

$$O_{сл} = Bo + (Bo \times K3) + (Bo \times K4) + (Bo \times K8), \text{ где:}$$

$O_{сл}$  - размер должностного оклада служащего;

$Bo$  - величина базового оклада;

$K3$  - коэффициент специфики работы;

$K4$  - коэффициент категории;

$K8$  - персональный коэффициент.

65. Оплата труда работников образовательных организаций категории «рабочие» производится по тарифным ставкам на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих согласно Приложению 5 к настоящему Примерному положению. Тарифные ставки (оклады), определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенных законодательством продолжительности рабочего времени выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

Размер тарифной ставки рабочих образовательных организаций определяется с учетом минимального оклада, тарифного коэффициента и коэффициента специфики работы и исчисляется по формуле:

$ТС\ p = (M_o \times K_p) + (M_o \times K_p \times K_3)$ , где:

ТС p - размер тарифной ставки;

$M_o$  - величина минимального оклада;

$K_p$  - тарифный коэффициент (коэффициент разряда);

$K_3$  - коэффициент специфики работы.

## Глава XI

### Фонды надбавок и доплат

66. Фонд надбавок позволяет учитывать особый персональный вклад каждого работника образовательной организации в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностях труда и личного отношения к делу. Распределение средств из фонда надбавок осуществляется с учетом вклада всех категорий работников образовательной организации, включая руководителей 1-го уровня, в общий результат работы.

Из фонда надбавок производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Приложением 1 к настоящему Примерному положению.

Выплаты из фонда надбавок могут носить постоянный (регулярный) или временный характер, на основании чего в фонде надбавок выделяют фонд постоянных (регулярных) надбавок и фонд разовых надбавок.

Разовые надбавки определены Приложением 1 к настоящему Примерному положению и устанавливаются работникам исходя из критериев оценки качества труда, определенных Положением образовательной организации об оплате труда в соответствии с Приложениями 10 - 12 к настоящему Примерному положению. Коэффициент фонда разовых надбавок устанавливается Департаментом образования для разных типов, видов и категорий образовательных организаций в размере до 25 процентов от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих согласно Приложению 14 к настоящему Примерному положению.

В качестве критериев для оценки качества труда работника используются индикаторы, указывающие на персональный вклад работника в общие результаты работы. Индикатор исчисляется в единицах, долях, процентах. Оценка каждого индикатора («стоимость» выполнения работником каждого показателя в баллах) определяется в Положении образовательной организации об оплате труда.

Оценка деятельности работника с использованием индикаторов производится ежеквартально на основании статистических данных, результатов диагностик, опросов.

67. Определение размера персональной разовой надбавки работнику образовательной организации производится в следующем порядке:

1) проводится промежуточная балльная оценка результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список работников, включая руководителей 1-го уровня;

2) определяется «стоимость» 1 балла, для чего произведение суммы должностных окладов и тарифных ставок всех работников, включая руководителя 1-го уровня, на установленный Департаментом образования коэффициент фонда разовых надбавок, делится на сумму баллов, рассчитанную по сводному «бальному» списку работников;

3) рассчитывается персональная разовая надбавка работника путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

68. Установление персональной разовой надбавки руководителям образовательных организаций 1 уровня осуществляется Департаментом образования на основе типовых критериев по оценке труда руководителей образовательных организаций согласно Приложению 13 к настоящему Примерному положению.

В основу метода положено определение приказом Департамента образования значимости критериев с точки зрения особенностей, целей, задач образования, программ развития. Каждому критерию присваивается определенный балл, в сумме все баллы составляют 100 баллов.

Критерии по оценке труда руководителей образовательных организаций, а также оценка их значимости могут пересматриваться ежегодно в связи с особенностями, целями и задачами, программами развития образования.

Определение размера персональной разовой надбавки руководителю 1-го уровня производится в следующем порядке:

1) Департаментом образования проводится промежуточная балльная оценка результатов деятельности руководителей образовательных организаций 1-го уровня с использованием установленных баллов по критериям. Результатом промежуточной оценки является расчет количества баллов, которое набрал каждый руководитель 1-го уровня;

2) указанные расчеты направляются руководителям образовательных организаций для учета набранных руководителем баллов в сводном «бальном» списке работников в целях определения «стоимости» одного балла в порядке, установленном подпунктом 2 пункта 67 настоящей главы.

3) рассчитывается персональная надбавка руководителю образовательной организации путем умножения «стоимости» одного балла (справка – расчет о «стоимости» одного балла ежеквартально представляется образовательной организацией в Департамент образования) на количество баллов, которое набрал данный руководитель.

69. Из фонда разовых надбавок, при наличии экономии, может производиться выплата единовременных премий работникам за выполнение особо важных заданий (мероприятий), ко дню учителя, к юбилеям и другим знаменательным датам. Порядок выплаты указанных премий и их размеры определяются Положением об оплате труда работников образовательной организации.

70. Фонд доплат позволяет учитывать дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, характером отдельных видов работ.

Из фонда доплат производятся предусмотренные Приложением 1 к настоящему Примерному положению выплаты компенсационного характера, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с особыми условиями труда.

## Глава XX

### Гарантии и компенсации работникам образовательных учреждений

71. В установленные минимальные оклады педагогических работников и библиотекарей образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 200 рублей.

72. Работникам образовательных организаций, отработавшим в государственных и муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств окружного, областного и местных бюджетов, расположенных на территории Ненецкого автономного округа, суммарно не менее 15 календарных лет, выплачивается единовременное выходное пособие при увольнении с работы в связи с выходом на трудовую пенсию по старости (инвалидности) в размере 10 должностных окладов без начисления районного коэффициента и климатических надбавок.

Единовременное выходное пособие назначается лицам, которым оно не установлено нормативными актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

Выплата единовременного выходного пособия производится работнику только один раз.

Единовременное выходное пособие выплачивается как по основному месту работы, так и при работе по совместительству при условии, что по основному месту работы работник принят менее чем на ставку заработной платы. В этом случае работнику производится выплата единовременного выходного пособия при увольнении с работы в связи с выходом на трудовую пенсию по старости или инвалидности по должности, занимаемой им на условиях совместительства, но не более полной ставки с учетом замещаемой им должности по основному месту работы.

Порядок зачета периодов в стаж работы определен главой 8 настоящего Примерного положения.



Приложение 1  
к Примерному положению об оплате  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
принятых в государственную  
собственность Ненецкого автономного  
округа из муниципальной  
собственности муниципального  
образования «Муниципальный район  
«Заполярный район»

### Перечень компенсационных и стимулирующих выплат

№ п/п	Вид выплат	Категория работников	Условия назначения
<b>Компенсационные выплаты (выплаты за счет фонда доплат)</b>			
1.	Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Все работники	В соответствии с законом Ненецкого автономного округа от 06.01.2005 № 551-оз «О гарантиях и компенсациях лицам, работающим в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, а также лицам, получающим стипендии за счет средств окружного бюджета»
2.	За работу в ночное время (в период с 22 до 6 часов)	Все работники	В соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации
3.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Все работники	В соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации
4.	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и	По результатам специальной оценки условий труда	В соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации

	иными особыми условиями труда		
5.	За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы	Все работники	В соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации
6.	Сверхурочная работа	Все работники	В соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации
7.	За разделение рабочего дня на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	Женщины, работающие в сельской местности	30 процентов к должностному окладу за фактически отработанное время в эти дни в соответствии со ст. 105 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»
8.	За родной (ненецкий) язык	Воспитатели дошкольных групп, практически владеющие ненецким языком и применяющие его в воспитательно-образовательной работе	15 процентов к должностному окладу
9.	За иностранный язык	Заведующие, воспитатели,	10 процентов к должностному окладу

		старшие воспитатели дошкольных образовательных организаций, владеющие иностранным языком и применяющие его в практической работе	
Стимулирующие выплаты (за счет фонда надбавок и в его пределах)			
Стимулирующие выплаты за счет фонда разовых надбавок			
10.	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы, а также за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогического работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом	Все работники	Выплачивается на основании распорядительного акта работодателя
11.	Единовременная премия работникам за выполнение особо важных заданий (мероприятий)	Все работники (кроме руководителей 1-го уровня)	Определяется работодателем в соответствии с Положением образовательной организации об оплате труда при наличии экономии денежных средств
12.	Поощрительная надбавка	Работники, имеющие знаки «Почетный работник», «Отличник народного просвещения»,	Устанавливается работодателем при наличии экономии денежных средств в размере от 1 до 20 процентов к должностному окладу по основному месту работы <1>

		правительственные награды по профилю работы	
Стимулирующие выплаты за счет фонда постоянных (регулярных) надбавок			
13.	За стаж педагогической работы более 3 лет	Педагогические работники и руководители	От 3 до 8 лет – 10 процентов; от 8 до 15 лет - 20 процентов; от 15 до 20 лет - 30 процентов; свыше 20 лет - 40 процентов. Исчисляется с учетом фактической педагогической нагрузки исходя из оклада как по основному месту работы, так и при работе по совместительству с применением к ним районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Порядок зачета в стаж педагогической работы установлен главами 6 и 7 настоящего Примерного Положения
14.	Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя	Педагогические работники, на которых возложены обязанности по выполнению функций классного руководителя	В соответствии с постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 30.12.2014 № 524-п
15.	Вознаграждение за организацию работы в группах дошкольных образовательных организаций	Педагогические работники, на которых возложены обязанности по организации работы в группах	В соответствии с постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 30.12.2014 № 524-п
16.	За стаж работы	Работники образовательных организаций, не отнесенные к педагогическому и руководящему составу	От 1 до 5 лет - 10 процентов; от 5 до 10 лет - 15 процентов; от 10 до 15 лет - 20 процентов; свыше 15 лет - 30 процентов. Исчисляется исходя из должностного оклада или тарифной ставки как по

			<p>основному месту работы, так и при работе по совместительству, с применением к ним районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Порядок зачета в стаж работы определен главой 8 настоящего Примерного положения</p>
17.	<p>Материальная помощь при уходе в очередной трудовой отпуск</p>	<p>Все работники</p>	<p>Выплачивается в размере должностного оклада с применением к ней районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>Выплачивается как по основному месту работы, так и при работе по совместительству при условии, что по основному месту работы работник принят менее чем на ставку заработной платы.</p> <p>В этом случае работнику производится доплата материальной помощи по должности, занимаемой им на условиях совместительства, но не более полной ставки с учетом замещаемой им должности по основному месту работы.</p> <p>Выплата в первый год работы в организации осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с даты приема работника на работу до окончания календарного года.</p>
18.	<p>Выплата молодым специалистам, окончившим</p>	<p>Молодые специалисты – выпускники,</p>	<p>Молодым специалистам, окончившим профессиональные</p>

<p>образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности.</p>	<p>имеющие законченное высшее профессиональное или среднее профессиональное образование и впервые приступившие к работе по полученной специальности в течение трех лет после окончания образовательной организации, имеющей государственную аккредитацию</p>	<p>образовательные организации, устанавливаются персональные надбавки к окладу в размере 30 процентов от оклада на срок не более трех лет, а окончившим профессиональные образовательные организации с отличием – в размере 40 процентов от оклада на срок не более трех лет.</p> <p>Надбавка устанавливается по основной работе сроком на три года со дня заключения трудового договора, за исключением следующих случаев:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации, выплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания образовательной организации, за исключением случаев, указанных в абзаце 4 настоящего пункта;</li> <li>- молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком до достижения им возраста трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости</li> </ul>
--	--	--

			<p>населения, выплата устанавливается сроком на три года со дня заключения трудового договора при условии представления документов, подтверждающих указанные периоды, и трудоустройства в течение трех месяцев после их окончания. В случае, если молодой специалист приступил к работе по истечении трех месяцев после окончания указанных периодов, выплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания указанных периодов;</p> <p>- молодым специалистам, которым указанная надбавка не была установлена до введения в действие настоящего Примерного положения, выплата устанавливается со дня введения в действие настоящего Примерного положения до истечения трех лет со дня заключения трудового договора.</p>
19.	Надбавка за наличие ученой степени доктора наук	Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	3 тысячи рублей выплачивается ежемесячно только по основному месту работы без учета фактически отработанного времени <1>
20.	Надбавка к должностному окладу за наличие ученой степени, звания, знака	1. Руководящим и педагогическим работникам: - имеющим ученую степень кандидата	2 тысячи рублей выплачивается ежемесячно только по основному месту работы без учета фактически отработанного времени <1>

	<p>отличия</p>	<p>наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- имеющим звание «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;</li> <li>- имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам образовательных организаций – при</li> </ul>	
--	----------------	--	--



		<p>соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.</p> <p>2.Руководящим и педагогическим работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звание «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР</p>	
21.	За класс квалификации	Водителям автомобиля	В соответствии с Приложением 15 к настоящему Примерному положению

<1> При наличии права на получение двух и более надбавок за наличие ученой степени, звания, знака отличия (поощрительная надбавка, надбавка за наличие ученой степени доктора наук, надбавка к должностному окладу за наличие ученой степени, звания, знака отличия), выплата производится по одному основанию, указанному в личном заявлении работника.

Приложение 2  
к Примерному Положению об оплате  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
принятых в государственную  
собственность Ненецкого автономного  
округа из муниципальной  
собственности муниципального  
образования «Муниципальный район  
«Заполярный район»

**Перечень должностей по категориям работников образовательных  
организаций для формирования штатного расписания**

Наименование групп и подгрупп по категориям работников	Наименование должностей по категориям работников
<p><b>I. РУКОВОДИТЕЛИ</b></p> <p>Категории руководителей и специалистов, осуществляющих управление образовательной организацией по функциям - общее руководство, руководство структурными подразделениями и службами (бухгалтерского и кадрового учета), руководство направлениями деятельности (воспитательная, исследовательская, методическая, экспериментальная и пр.)</p>	
Руководитель 1 уровня	руководитель (директор, заведующий) учреждения образования - расчет по норме «1 учреждение - 1 руководитель 1 уровня»
Руководитель 2 уровня	главные специалисты (бухгалтер, экономист), заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательной организации
Руководитель 3 уровня	заведующий (библиотекой, складом, хозяйством, интернатом); шеф-повар
<p><b>II. СПЕЦИАЛИСТЫ</b></p> <p>Группа «Педагогический персонал».</p> <p>Категории работников, имеющих высшее образование или среднее профессиональное образование и занимающихся непосредственно педагогической (учебной, учебно-методической или психолого-педагогической) деятельностью в образовательной организации</p>	

Учитель, преподаватель	учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель (для организаций дополнительного образования детей)
Воспитатель	воспитатель, воспитатель детского сада; старший воспитатель
Прочие педагогические работники	педагог-библиотекарь, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, методист, музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, тьютор
<b>II. СПЕЦИАЛИСТЫ</b> Группа «Прочие специалисты». Категории работников, имеющих высшее образование или среднее профессиональное образование, относящиеся по тарифно-квалификационным характеристикам к категории «специалисты», осуществляющих функции по сопровождению и обслуживанию образовательной деятельности организации, но не занимающихся по характеру работы непосредственно педагогической деятельностью	
Прочие специалисты образовательной организации	администратор, библиотекарь, бухгалтер, экономист, врач, врач-психиатр, клинический психолог, документовед, лаборант, медицинская сестра, программист, специалист по кадрам, инженер по охране труда, медицинская сестра диетическая
<b>III. СЛУЖАЩИЕ</b> Специалисты и другие служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и обслуживание образовательного процесса и исполняющие необходимые функции по профилю и направленности образовательных программ, реализуемых образовательной организацией	
Учебно-вспомогательный персонал	делопроизводитель, младший воспитатель, секретарь учебной части, дежурный по режиму (включая старшего)
<b>IV. РАБОЧИЕ</b> Категория работников, не принимающих непосредственного участия в выполнении основных функций образовательной организации, но обслуживающих их	

Рабочий 1 разряда	гардеробщик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, уборщик служебных помещений, возчик, сторож (вахтер)
Рабочий 2 разряда	кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, швея, сторож (вахтер), машинист (кочегар) котельной, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Рабочий 3 разряда	помощник воспитателя, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, швея, водитель мототранспортных средств, машинист (кочегар) котельной, столяр, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Рабочий 4 разряда	водитель автомобиля, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, швея, машинист (кочегар) котельной, столяр
Рабочий 5 разряда	водитель автомобиля, повар, повар детского питания, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, швея, машинист (кочегар) котельной, столяр
Рабочий 6 разряда	водитель автомобиля, повар, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, швея, машинист (кочегар) котельной, столяр
Рабочий 7 разряда	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, водитель автомобиля

Рабочий 8 разряда	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, водитель автомобиля
Рабочий 9 разряда	водитель автомобиля
Рабочий 10 разряда	водитель автомобиля

Приложение 3  
к Примерному положению об оплате  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
принятых в государственную  
собственность Ненецкого автономного  
округа из муниципальной собственности  
муниципального образования  
«Муниципальный район  
«Заполярный район»

УТВЕРЖДАЮ:

«\_\_» \_\_\_\_\_ г.

Директор учреждения: \_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО

«\_\_» \_\_\_\_\_ г.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК  
педагогических работников

на \_\_\_\_\_ учебный год

Название школы: \_\_\_\_\_

Местонахождение и адрес школы: \_\_\_\_\_

Показатели на начало учебного года	0-IV кл.	V- IX кл.	X- XI кл.	Ито го
Общее число недельных часов по учебному плану				
Объединение по предметам:				
Деление по предметам:				
<b>Всего часов</b>				

№ п/п	Ф. И. О.	Образование, наименование и дата окончания образования, наименование учредителя, наличие ученой степени, почетного звания				4	Преподдаваемый предмет				5	Стаж педагогической работы на начало учебного года (лет и месяцев) <1>	6	Должность	Оплата за нагрузку				Компенсационные доплаты				Стимулирующие надбавки постоянные				Районный коэффициент				Надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера	Всего заработная плата в месяц	Всего заработная плата в год
		Число часов в неделю		10-11-й классы			5-9-й классы		1-4-й классы						в звание		Вредные условия оплаты труда		Персональная надбавка молодым специалистам		Надбавка за стаж работы		%	сумма	%	сумма	%	сумма	%	сумма			
1	2					8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24									25		

- <1> При изменении в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на повышение разряда оплаты труда и ставки заработной платы, в тарификационном списке второй строкой указывается заработная плата с учетом увеличения стажа.
- <2> Указать реквизиты приказа руководителя образовательного учреждения, основанного на рекомендации аттестационной комиссии.

Приложение 4  
к Примерному положению об оплате  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
принятых в государственную  
собственность Ненецкого автономного  
округа из муниципальной  
собственности муниципального  
образования «Муниципальный район  
«Заполярный район»

**Перечень  
организаций и должностей, время работы в которых  
засчитывается в педагогический стаж работников образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>1. Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, высшие военные образовательные организации, профессиональные военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>1. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые</p>



	<p>(пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), педагог-библиотекарь</p>
<p>2. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>2. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>3. Органы управления образования и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями</p>	<p>3. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>
<p>4. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами</p>	<p>4. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами</p>

подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	подготовки и повышения квалификации кадров
5. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	5. Руководитель, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6. Общежития организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения организаций по работе с детьми и подростками	6. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры - преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
7. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	7. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
8. Организации здравоохранения и социального обеспечения для взрослых	8. Учитель-дефектолог, логопед, воспитатель
9. Республиканская, краевая, областная больница	9. Методист оргметодотдела

Приложение 5  
к Примерному положению об оплате  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
принятых в государственную  
собственность Ненецкого автономного  
округа из муниципальной  
собственности муниципального  
образования «Муниципальный район  
«Заполярный район»

**Тарифная сетка  
по оплате труда работников  
образовательных организаций категории «рабочие»**

Разряд по ТС	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1 = Мо	1,04	1,08	1,12	1,16	1,20	1,30	1,42	1,54	1,68

Приложение 6  
к Примерному положению об оплате  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
принятых в государственную  
собственность Ненецкого автономного  
округа из муниципальной  
собственности муниципального  
образования «Муниципальный район  
«Заполярный район»

**Размеры  
базового коэффициента для определения расчета  
должностных окладов руководителей,  
специалистов и служащих образовательных организаций**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина базового коэффициента для руководителей, специалистов и служащих
<b>Базовый коэффициент</b>		
Коэффициент уровня квалификации и образования, К1	основное общее образование	1,00 <1>
	среднее общее образование	1,03 <1>
	начальное профессиональное образование	1,06
	среднее профессиональное образование	1,15
	высшее образование	1,24
	вторая квалификационная категория, вторая	1,79 <1>
	первая квалификационная категория, первая	1,93 <1>
	высшая квалификационная	2,08 <1>

	категория, высшая	
--	-------------------	--

<1> Не применяется для определения расчета должностных окладов руководителей 1 уровня

Приложение 7  
к Примерному положению об оплате  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
принятых в государственную  
собственность Ненецкого автономного  
округа из муниципальной  
собственности муниципального  
образования «Муниципальный район  
«Заполярный район»

**Размеры  
повышающих коэффициентов для определения расчета  
должностных окладов руководителей, специалистов и служащих  
образовательных организаций**

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
<b>Повышающие коэффициенты</b>					
1.	Коэффициент стажа работы, К2	стаж работы от 0 до 2 лет	-	-	-
		стаж работы от 2 до 5 лет	0,11	0,11	-
		стаж работы от 5 до 10 лет	0,21	0,21	-
		стаж работы от 10 до 20 лет	0,31	0,31	-
		стаж работы свыше 20 лет	0,45	0,45	-
2.	Коэффициент специфики работы, К3	Тип 1	0,20	0,20	0,20
		Тип 2	-	0,15	-
		Тип 3	-	-	-

		Тип 4	-	0,20	-
		Тип 5	-	0,15	-
3.	Коэффициент категории, К4	специалист II категории	-	0,10	0,10
		специалист I категории	-	0,20	0,20
		ведущий специалист	-	0,30	0,30
4.	Коэффициент масштаба управления, К5	группа 1	0,60	-	-
		группа 2	0,40	-	-
		группа 3	0,20	-	-
		группа 4	0,10	-	-
5.	Коэффициент уровня управления, К6	Руководители 1-го уровня			
		детский сад (реализующий образовательную программу дошкольного образования с приоритетным осуществлением деятельности по одному из направлений развития детей)	0,60	-	-
		детский сад (реализующий образовательную программу дошкольного образования с приоритетным осуществлением деятельности по двум из направлений развития детей)	0,80	-	-
		центр развития ребенка - детский сад	1,95	-	-

	начальная школа	0,4	-	-
	основная школа, расположенная в сельской местности	0,8	-	-
	средняя школа, расположенная в сельской местности	1,0	-	-
	средняя школа, расположенная в городской местности	2,0	-	-
	начальная школа – детский сад	0,6	-	-
	начальная школа – детский сад	1,95	-	-
	организация дополнительного образования	1,30	-	-
	расположенные в городской местности средняя или основная школы, имеющие в своем составе пришкольные интернаты	2,0	-	-
	Руководители 2-го уровня (заместители, организующие деятельность педагогического коллектива)			
	центр развития ребенка - детский сад	1,1	-	-
	основная школа, расположенная в сельской местности	0,25	-	-



		средняя школа, расположенная в сельской местности	0,4	-	-
		средняя школа, расположенная в городской местности	1,1	-	-
		начальная школа – детский сад	1,1	-	-
		организация дополнительного образования	0,85	-	-
		расположенные в городской местности средняя или основная школы, имеющие в своем составе пришкольные интернаты	1,1	-	-
		Руководители 2-го уровня (заместители, работа которых не связана с педагогической деятельностью, главные специалисты)	0,20	-	-
		Руководители 3-го уровня	0,05	-	-
6.	Коэффициент территории, К7	за работу в сельской местности	1,25	1,25	-
7.	Персональ- ный коэффи- циент, К8	работники, отнесенные к категории «Служащие»	-	-	0,1

Примечание 1. Коэффициент специфики работы (КЗ) в размере 0,20 применяется также при расчете тарифных ставок рабочих расположенных в городской местности средней или основной школ, имеющих в своем составе пришкольные интернаты.

Приложение 8  
к Примерному  
Положению об оплате труда  
работников государственных  
образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
принятых в государственную  
собственность Ненецкого автономного  
округа из муниципальной  
собственности муниципального  
образования «Муниципальный район  
«Заполярный район»

**Классификатор  
типов образовательных организаций и видов деятельности  
работников для установления коэффициента специфики  
работы в образовательных организациях  
(«классификатор специфики»)**

№ п/п	Наименование типов образовательных организаций	Тип образовательной организации для установления коэффициента специфики работы	Наименование видов деятельности в образовательных организациях
1.	Дошкольные образовательные организации	Тип 3	Работа в дошкольных образовательных организациях
		Тип 5	Работа в группе компенсирующей направленности для детей дошкольного возраста с тяжелыми нарушениями речи
2.	Общеобразовательные организации (кроме	Тип 3	Работа в общеобразовательных организациях, начальных школах- детских садах
		Тип 4	Индивидуальное обучение на дому

	расположенных в городской местности средней или основной школы, имеющих в своем составе пришкольные интернаты), начальные школы – детские сады	Тип 2	Работа в классах коррекции
		Тип 2	Преподавание ненецкого языка
		Тип 5	Работа в группе компенсирующей направленности для детей дошкольного возраста с тяжелыми нарушениями речи
3.	Организации дополнительного образования	Тип 3	Работа в организациях дополнительного образования
4.	Расположенные в городской местности средняя или основная школы, имеющие в своем составе пришкольные интернаты	Тип 1	Работа в расположенных в городской местности средней или основной школы, имеющих в своем составе пришкольные интернаты
		Тип 4	Индивидуальное обучение на дому
		Тип 2	Работа в классах коррекции
		Тип 2	Преподавание ненецкого языка

Приложение 9  
к Положению об оплате труда  
работников государственных  
образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
принятых в государственную  
собственность Ненецкого автономного  
округа из муниципальной  
собственности муниципального  
образования «Муниципальный район  
«Заполярный район»

**Перечень  
объемных показателей и порядок отнесения  
образовательных организаций к группам по оплате труда  
работников категории «руководитель»**

1. Основным критерием для определения коэффициента масштаба управления для руководителей образовательных организаций являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объемных показателей, оцениваемых в баллах.

2. По объемным показателям установлено 4 группы по оплате труда для руководителей образовательных организаций:

Тип образовательной организации	Группа по оплате труда руководителей, в зависимости от количества баллов			
	I	II	III	IV
Общеобразовательные организации (кроме расположенных в городской местности средней или основной школы, имеющих в своем составе пришкольные интернаты); дошкольные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	от 350 до 500	от 200 до 350	до 200
Расположенные в городской местности средняя или	свыше 350	от 250 до 350	от 150 до 250	до 150

основная школы, имеющие в своем составе пришкольные интернаты				
---	--	--	--	--

3. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организации: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, характеризующие работу по руководству образовательной организацией.

4. Отнесение образовательных организаций к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства образовательной организации по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Численность обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Численность обучающихся в организациях дополнительного образования	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество групп в дошкольных организациях	из расчета на группу	10
4.	Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам/группам/ или по численности обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Численность работников в образовательной организации	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1

6.	Наличие групп продленного дня	за наличие	20
7.	Режим работы образовательной организации в две, три смены	за наличие	20
8.	Наличие в дошкольных организациях групп:		
	с 24-часовым пребыванием детей	за каждую группу	10
	Компенсирующие	за каждую группу	5
	комбинированной направленности	за каждую группу	7
	Разновозрастные	за каждую группу	5
9.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
10.	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП и др.)		
	спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
13.	Наличие собственного	за каждый вид	до 15

	оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, логопедического пункта, кабинетов (комнат) психологической разгрузки		
14.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	за каждую единицу	до 3, но в сумме не более 20
15.	Наличие документально подтвержденных учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
16.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
17.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	15
19.	Наличие школьного музея, имеющего паспорт установленного образца		20
20.	Наличие и использование в учебном процессе лингафонного кабинета, кино-, видеозала, обсерватории,	за каждый вид	10



	выставочного зала, учебной лаборатории		
21.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется ведение образовательного процесса		20
22.	Организация работы детских лагерей:		
	на своей базе	за 1 смену	5
	на базе загородных лагерей	за 1 смену	15
23.	Организация работы районных логопедических пунктов		20
24.	Наличие кабельной, телевизионной сети, Интернета	за каждый вид	20
25.	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в организациях дополнительного образования детей мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	за каждый вид	20
26.	Ведение образовательного процесса в приспособленных зданиях	за наличие	20
27.	Наличие в составе школ пришкольных интернатов	за наличие	до 50
28.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе дошкольной образовательной организации:	за каждый вид	
	прогулочных площадок, оборудованных в соответствии с нормами СанПиНа		5
	спортивных площадок, оборудованных в соответствии с нормами СанПиНа		10

	Бассейна		20
	Спортзала		15
	спортзала, совмещенного с музыкальным залом		7
29.	Работа учреждений в условиях самостоятельного ведения бухгалтерского учета		20

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 4 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Департаментом образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных показателем с приставкой «до», устанавливается Департаментом образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа.

Приложение 10  
к Примерному положению об оплате  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
принятых в государственную  
собственность Ненецкого автономного  
округа из муниципальной  
собственности муниципального  
образования «Муниципальный район  
«Заполярный район»

**Примерные критерии  
оценки качества труда руководителей 2 и 3 уровней**

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы	Возможная оценка в баллах	Примечание
1.	Участие в подготовке победителей олимпиад, соревнований, конкурсов, смотров, выставок и пр.	Количество победителей олимпиад (конкурсов) муниципальных, региональных, всероссийских, международных	За каждого победителя – от 1 до 10 баллов в зависимости от статуса мероприятия	Муниципальный уровень – 1 балл; региональный – 3 балла; всероссийский – 6 баллов; международный – 10 баллов
2.	Участие в подготовке мероприятий социально-культурной направленности, научно-учебных конференций	Статус мероприятия (муниципальный уровень, региональный, всероссийский, международный)	За каждое мероприятие - от 3 до 10 баллов в зависимости от статуса мероприятия	Муниципальный уровень - 3 балла; региональный - 5 баллов; всероссийский - 7 баллов; международный - 10 баллов
3.	Организация работы (мероприятий) по социальной адаптации	Отсутствие факторов аддитивного (отклоняющегося) поведения (на	Отсутствие фактов аддитивного поведения – 5 баллов;	Данный критерий может быть применим для зам. директора по

	подростков, оказавшихся в трудной жизненной ситуации	учете в соц. органах), количество мероприятий по профилактике отклоняющегося поведения, социальной дезадаптации	статус мероприятия (уровень класса, школы, межшкольное и пр.) - от 1 до 5 баллов	воспитательной работе, зав. библиотекой (подбор литературы для профилактики аддитивного поведения и пр.)
4.	Руководство общественными объединениями	Наличие всех формальных признаков общественного объединения и мероприятий, реализуемых этим объединением	Организация и руководство (кураторство) объединением - до 10 баллов	Баллы определяются в зависимости от значимости проекта (или объединения) для учреждения и количества участников в нем (как работников, так и обучающихся, воспитанников)
5.	Создание локальных нормативных документов образовательной организации (технологий, регламентов, положений и пр.)	Разработанные документы	Разработка одного документа – от 1 до 5 баллов	Баллы определяются в зависимости от значимости документа для организации и объема его содержания
6.	Поддержка и развитие социально привлекательного имиджа образовательной организации	Отсутствие предписаний режимного характера органов пожарной службы, санэпидем-службы, налоговых органов, Департамента образования,	Начальные школы - до 3 баллов; основные школы - до 5 баллов; средние школы - до 10 баллов; создание/ развитие связей с организациями-партнерами - до 10 баллов; при отсутствии жалоб в Управлении,	Оценивается факт отсутствия предписаний со стороны органов пожарной службы, санэпидем-службы, налоговых органов, Департамента образования,

		случаев травматизма в образовательной организации, создание/ развитие связей с организациями-партнерами, отсутствие жалоб в Департаменте образования, судебных и иных органах	судебных и иных органах - до 10 баллов	жалоб в Департамент образования, судебных и иных органах; создание/ развитие связей с организациями-партнерами
7.	Организация системных исследований, мониторинга	Количество исследований (мониторингов) за период, масштаб исследований, (количество человек, принимавших участие в исследовании, количество опрошенных)	За одно исследование - от 10 до 20 баллов	Возможные темы мониторингов: изучение удовлетворенности родителей и обучающихся качеством образовательных услуг, удовлетворенности персонала условиями труда. Методические, педагогические исследования, совместные исследования учеников и педагогов
8.	Развитие образовательных услуг и образовательной среды	Количество новых видов услуг, количество созданных элементов образовательной инфраструктуры	За каждую новую услугу - до 10 баллов, за элемент образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея) - до 10 баллов	В перечень могут входить: создание новых видов услуг, создание элементов образовательной

				инфраструктур ы (оформление кабинета, музея)
9.	Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательной организации	Факт привлеченных спонсорских средств и иной помощи, факт привлечения средств от дополнительных образователь- ных услуг	Один факт привлечения спонсорских средств - до 3 баллов, факт привлечения средств от новых дополнительных образовательных услуг - до 5 баллов	Привлечение спонсорских средств и иной помощи, привлечение средств от дополнительны х образователь- ных услуг, другое
10.	Создание новых и поддержка действующих интеллектуаль- ных продуктов	Создание новых и поддержка действующих информационны х банков (выпускников, клиентов, партнеров); методических и дидактических материалов, научно- прикладных разработок; аналитических и статистических баз данных)	Создание новых и поддержка действующих информационных банков (выпускников, клиентов, партнеров) - до 10 баллов; методических и дидактических материалов, научно- прикладных разработок - до 20 баллов; аналитических и статистических баз данных и пр.) - до 10 баллов	Создание новых и поддержка действующих информацион- ных банков (выпускников, клиентов, партнеров); методических и дидактических материалов, научно- прикладных разработок; аналитических и статистических баз данных)

Приложение 11  
к Примерному положению об оплате  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
принятых в государственную  
собственность Ненецкого автономного  
округа из муниципальной  
собственности муниципального  
образования «Муниципальный район  
«Заполярный район»

**Примерные критерии  
оценки качества труда педагогического  
персонала (специалистов)**

№ п/п	Критерий	Индикаторы
1.	Подготовка победителей олимпиад, соревнований, конкурсов, смотров, выставок и пр.	За каждого победителя муниципальных, региональных, всероссийских, международных соревнований
2.	Организация воспитательной работы и дополнительного образования	Уровень программы социокультурного воспитания: деятельность на основе плана мероприятий; деятельность на основе особой концепции и специализированного подхода к воспитанию (уточнить какого), динамика правонарушений обучающихся, отсутствие фактов аддитивного (отклоняющегося) поведения (на учете в соц. органах), осуществление функций классного руководителя
3.	Результаты публичных выступлений учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	За каждый вид: муниципальный, региональный, всероссийский, международный
4.	Динамика контрольных образовательных результатов	По ЕГЭ, ГИА по переводным экзаменам, итоговым формам контроля

5.	Эффективность взаимодействия с родителями	Регулярная работа с родителями (собрания, работа с родительским комитетом); регулярные специальные совместные детско-взрослые события, программы совместной деятельности
6.	Системные исследования разного уровня для использования результатов в образовательном процессе	Мониторинговые замеры, исследовательские программы разного уровня (учреждения, района, города, страны)
7.	Инновационное развитие деятельности образовательной организации, разработка/ участие	Уровень проектно-экспериментальной деятельности: экспериментальная разработка; методическая разработка на основе эксперимента; методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами; учебное пособие (концептуальная, дидактическая, методическая части)
8.	Развитие здоровья детей	Программа оздоровительных мероприятий, регулярные профилактические мероприятия
9.	Развитие материальных ресурсов образовательной организации	Доля отремонтированного оборудования и мебели, создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинета, создание фондов учебных материалов, создание и использование информационных стендов)
10.	Привлечение финансовых ресурсов в образовательную организацию	Создание новых образовательных услуг, привлечение спонсоров (класса, образовательной организации)
11.	Развитие имиджа образовательной организации	Отсутствие рекламаций/жалоб со стороны клиентов (родителей, детей) в Департамент образования, судебные и иные органы; участие в общественной жизни муниципального образования, округа, участие в конкурсах, смотрах, фестивалях, концертах, соревнованиях и т.д., выступление на конференциях, семинарах и т.д.
12.	Создание новых и	Информационные банки (выпускников,



	поддержка действующих интеллектуальных продуктов	клиентов, партнеров и пр.); научно-прикладные разработки разного уровня (учебные материалы, методики, статьи, учебные пособия, учебники); аналитические и статистические базы данных и пр.; разработка и апробация нового курса/ программы; развитие картотеки разработок; организация видеосъемок событий в сфере образования и создание фонда видеоматериалов; организация работ по обеспечению сайта
--	--	---

Приложение 12  
к Примерному положению об оплате  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
принятых в государственную  
собственность Ненецкого автономного  
округа из муниципальной  
собственности муниципального  
образования «Муниципальный район  
«Заполярный район»

**Примерные критерии  
оценки качества труда прочих специалистов,  
служащих и рабочих**

№ п/п	Критерий	Индикаторы
1.	Высокое качество труда	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения; отсутствие жалоб со стороны клиентов (родителей и учеников) в адрес Департамента образования, судебных и иных органов; отсутствие жалоб со стороны работников образовательной организации на качество сервиса организационных мероприятий; соблюдение установленных сроков выполнения работ; соблюдение регламентов, отраслевых стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ
2.	Инициативность в работе	Участие в выполнении важных работ, мероприятиях; рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.)
3.	Развитие материальных ресурсов образовательной организации	Доля отремонтированного оборудования и мебели, создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинета, создание фондов

		учебных материалов)
--	--	---------------------

Приложение 13  
к Примерному положению об оплате  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
принятых в государственную  
собственность Ненецкого автономного  
округа из муниципальной  
собственности муниципального  
образования «Муниципальный район  
«Заполярный район»

**Типовые критерии  
по оценке труда руководителей 1-го уровня**

№ п/п	Критерии	Примечания
1.	Наличие победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров, выставок и пр. муниципальных; региональных; всероссийских/ международных	
2.	Успешное обеспечение режима безопасности и техники безопасности в образовательной организации	Отсутствие предписаний режимного характера органов пожарной службы, санэпидемслужбы, случаев травматизма в образовательной организации
3.	Наличие международных проектов	При наличии договора или соответствующего приказа Департамента образования
4.	Работа образовательной организации в инновационном режиме/экспериментальном режиме: на уровне региона; на уровне Российской Федерации	За каждый вид в соответствии с присвоенным статусом экспериментальной площадки на основании типологии экспериментальной работы, разработанной Департаментом образования

5.	Отсутствие жалоб на деятельность образовательной организации со стороны клиентов (родителей и детей)	При отсутствии жалоб в Департаменте образования; при наличии необоснованных жалоб, по которым произведено служебное расследование; при отсутствии жалоб, на основании которых производится судебное разбирательство; при наличии необоснованных жалоб, по которым произведено судебное расследование
6.	За работу образовательной организации в статусе ресурсного или опорного центра	За разный статус в соответствии с Положением, утвержденным Департамента образования
7.	Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности образовательной организации	Отсутствие предписывающих (неустраненных) замечаний со стороны налоговых и прочих органов, выполняющих контрольные функции и пр.
8.	Организация воспитательной работы и дополнительного образования	Организация работы кружков, клубов, студий и спортивных секций с детьми; организация интерната с численностью более 30 воспитанников; участие в организации и проведении районных, окружных мероприятий
9.	Система профилактики правонарушений и преступности. Система работы с семьей	Отсутствие правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися; достигнутая динамика снижения правонарушений по сравнению с предыдущим периодом; наличие положительной динамики в семьях, состоящих на контроле

10.	Эффективность управленческой деятельности	Соотношение численности уволенных сотрудников к штатной численности работников (менее 10 процентов); эффективность разрешения организационных конфликтов (отсутствие жалоб в комиссию по трудовым спорам); обеспеченность материально-технической базой; заключение творческих и иных договоров; обеспечение развития образовательной организации; исполнительская дисциплина (качественное ведение учетно-отчетной документации, своевременное предоставление отчетов и др. материалов)
11.	Результативность работы педагогического совета	Наличие Положения о педагогическом совете, своевременное внесение изменений; разработка положения о стимулирующих надбавках с ежегодным уточнением критериев и индикаторов; разработка новых или внесение изменений в локальные нормативные документы образовательной организации (создание новых управленческих форм, технологий, механизмов)
12.	Организация любых программных исследований, обеспечивающих стратегию развития образовательной организации, с включением результатов исследования в отчеты о его деятельности в форме публичного доклада директора, в том числе с размещением на сайте образовательной организации и в прочих информационных	Исследования удовлетворенности клиентов качеством образовательных услуг; исследования удовлетворенности персонала условиями труда; методические и педагогические исследования; организация совместных исследований обучающихся и педагогов

	каналах, освещающих деятельность образовательной организации	
12.	Развитие образовательных услуг	Динамика ассортимента услуг; создание новых учебно-методических публикаций авторских и спецкурсов, методик
13.	Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательной организации	Получение грантов; привлечение спонсорских средств; привлечение средств от дополнительных образовательных услуг; другое
14.	Динамика развития материального состояния образовательной организации и его инфраструктуры	Создание новых инфраструктурных элементов (например, музея, сырьевой столовой, лагеря, спортплощадки, компьютерных классов) в текущий период; объем собственных средств на модернизацию образовательной организации
15.	Анализ эффективности использования бюджетных внебюджетных средств	Исполнение бюджетного финансирования (не менее 90 процентов плановых значений)
16.	Управление знаниями и технологиями управления образовательной организацией	Создание новых информационных баз/банков (методических и дидактических материалов, научно-прикладных разработок; банка выпускников, клиентов, партнеров; аналитических и статистических банков), наличие сайта школы

Приложение 14  
к Примерному положению об оплате  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
принятых в государственную  
собственность Ненецкого автономного  
округа из муниципальной  
собственности муниципального  
образования «Муниципальный район  
«Заполярный район»

**Размер  
коэффициента фонда разовых надбавок и доплат  
для формирования фонда оплаты труда  
образовательных организаций**

№ п/п	Наименование образовательной организации	Численность контингента	Коэффициент фонда разовых надбавок и доплат в процентах
1.	Дошкольные образовательные организации	до 55 воспитанников	до 15
		свыше 55 воспитанников	до 20
2.	Общеобразовательные организации, начальные школы – детские сады	до 120 обучающихся	до 20
		свыше 120 обучающихся	до 25
3.	Организации дополнительного образования	независимо от числа обучающихся	до 15
4.	Расположенные в городской местности средняя или основная школы, имеющие в своем составе пришкольные интернаты	независимо от числа обучающихся	до 25



Приложение 15  
к Примерному положению об оплате  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
принятых в государственную  
собственность Ненецкого автономного  
округа из муниципальной  
собственности муниципального  
образования «Муниципальный район  
«Заполярный район»

**Порядок  
присвоения классности водителям  
транспортного средства государственных  
образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
принятых в государственную собственность  
Ненецкого автономного округа  
из муниципальной собственности  
муниципального образования  
«Муниципальный район «Заполярный район»**

1. Настоящий Порядок определяет порядок присвоения класса квалификации (классности) водителям транспортного средства (далее – водители) государственных образовательных организаций Ненецкого автономного округа, принятых в государственную собственность Ненецкого автономного округа из муниципальной собственности муниципального образования «Муниципальный район «Заполярный район» (далее – образовательная организация).

2. Основными документами для присвоения класса водителям являются трудовая книжка и водительское удостоверение. Вновь принятому на работу водителю присваивается соответствующий класс, подтвержденный записью в трудовой книжке и водительским удостоверением.

3. Присвоение класса квалификации (классности) водителям производится комиссией по присвоению класса квалификации водителям транспортного средства образовательной организации (далее - комиссия). По согласованию с отделом Государственной инспекции безопасности дорожного движения УМВД России по Ненецкому автономному округу в состав комиссии включается ее представитель.

4. Квалификация 3-го, 2-го и 1-го класса присваивается водителям, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

5. Квалификация 3-го класса присваивается водителю, имеющему водительский стаж работы не менее года, при наличии у него в водительском удостоверении разрешающей отметки «В», «С» или только «D».

Водитель 3-го класса квалификации должен знать:

- 1) назначение, устройство, принцип действия, работу и обслуживание агрегатов, механизмов и приборов автомобилей, относящихся к одной из категорий «В» или «С», или автобусов, относящихся к категории «D»;
- 2) правила дорожного движения и основы безопасности движения;
- 3) правила технической эксплуатации автомобилей (относящиеся к водителям);
- 4) правила перевозки скоропортящихся и опасных грузов;
- 5) признаки, причины и опасные последствия неисправностей, возникающих в процессе эксплуатации автомобиля, способы их обнаружения и устранения;
- 6) порядок проведения технического обслуживания автомобилей и прицепов;
- 7) правила обкатки новых автомобилей и после капитального ремонта;
- 8) способы предотвращения дорожно-транспортных происшествий;
- 9) приемы оказания первой доврачебной помощи при несчастных случаях;
- 10) правила заполнения первичных документов по учету работы автомобиля;
- 11) порядок экстренной эвакуации пассажиров при дорожно-транспортных происшествиях.

6. Квалификация 2-го класса присваивается водителю, имеющему стаж работы не менее трех лет в качестве водителя 3-го класса, при наличии у него в водительском удостоверении разрешающей отметки «В», «С» и «Е» или только «D» («D» и «E»).

Водитель 2-го класса квалификации должен знать:

- 1) назначение, устройство, принцип действия, работу и обслуживание агрегатов, механизмов и приборов автомобилей, отнесенных к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», а при работе на автобусах («D» или «D» и «E») - их неисправности;
- 2) признаки, причины, опасные последствия, способы определения и устранения неисправностей транспортного средства;
- 3) объемы, периодичность и основные правила выполнения работ по техническому обслуживанию;
- 4) способы увеличения межремонтных пробегов автомобилей;
- 5) особенности организации технического обслуживания и ремонта автомобилей в полевых условиях;
- 6) особенности организации междугородных перевозок, режим работы водителей;

- 7) показатели работы автомобилей, пути улучшения использования подвижного состава, методы работы передовых водителей;
- 8) основные положения планирования и учета работы автомобилей;
- 9) правила пользования средствами радиосвязи на автомобилях;
- 10) элементы дороги, их влияние на безопасность движения;
- 11) основные понятия теории движения автомобиля;
- 12) способы увеличения пробега автомобильных шин и срока службы аккумуляторных батарей.

7. Квалификация 1-го класса присваивается водителю, имеющему стаж работы не менее двух лет в качестве водителя 2-го класса, при наличии у него в водительском удостоверении разрешающей отметки «В», «С», «D» и «Е».

Водитель 1-го класса квалификации должен знать:

- 1) назначение, устройство и правила технического обслуживания автопоездов, устройство и правила технического обслуживания автомобилей последних выпусков;
- 2) влияние отдельных эксплуатационных показателей работы автомобилей на себестоимость перевозок;
- 3) способы обеспечения высокопроизводительного и экономного использования подвижного состава;
- 4) основные технико-эксплуатационные качества подвижного состава и их влияние на безопасность движения;
- 5) элементы теории автомобиля;
- 6) основные положения безопасности движения транспортных средств.

8. Кроме требований, предусмотренных пунктами 5, 6 и 7 настоящего Порядка, присвоение водителю класса квалификации производится при условии:

- 1) добросовестного исполнения ими своих обязанностей, отсутствия аварий, перерасхода ГСМ и соблюдения производственной и трудовой дисциплины;

- 2) отсутствия за последние 2 года работы нарушений правил дорожного движения;

- 3) отсутствия нарушений правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций.

9. Вопрос о присвоении класса квалификации рассматривается комиссией на основании заявления водителя. Классность присваивается комиссией по результатам аттестации работника. Аттестация проводится в форме ответов на вопросы:

знание правил дорожного движения и технической эксплуатации транспортного средства;

устройства и методов технического обслуживания и ремонта транспортного средства.

10. Присвоение класса квалификации (классности) оформляется правовым актом руководителя образовательной организации на основании протокола заседания квалификационной комиссии.

11. Ежемесячная надбавка за классность устанавливается в следующих размерах:

водителю 2-го класса – 10 процентов установленной тарифной ставки (должностного оклада) за отработанное в качестве водителя время;

водителю 1-го класса – 25 процентов установленной тарифной ставки (должностного оклада) за отработанное в качестве водителя время.

12. По ходатайству руководителя структурного подразделения решением комиссии может быть понижена классность водителю 2-го или 1-го класса по следующим основаниям:

1) систематически нарушает правила дорожного движения, не выполняет требования, предусмотренные должностной инструкцией;

2) имеет перерасход топлива;

3) имеет нарушения правила дорожного движения, повлекшие за собой дорожно-транспортные происшествия;

4) нарушает техническую эксплуатацию транспортного средства и правила техники безопасности;

5) в случае управления транспортным средством в состоянии алкогольного, наркотического либо токсического опьянения.

13. Понижение класса квалификации оформляется правовым актом на основании протокола комиссии.

14. Водителям, которым было произведено понижение класса квалификации, классность может быть присвоена на общих основаниях, но не ранее чем через год.

15. Водителям, которые в соответствии с действующим законодательством были лишены права на управление транспортными средствами, классность присваивается вновь, начиная с 3-го класса на общих основаниях при соблюдении требований, установленных настоящим Порядком.

16. Подготовка и организация проведения заседания комиссии возлагаются на секретаря комиссии.

17. Формой работы комиссии является заседание под руководством председателя или его заместителя. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от числа ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов членов комиссии решающим является голос ее председателя.

18. Заявление водителя о присвоении класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К заявлению прилагаются:

копия трудовой книжки;

копия водительского удостоверения;

ходатайство о присвоении класса квалификации руководителя структурного подразделения.

19. Ходатайство руководителя структурного подразделения о понижении водителю класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К ходатайству прилагаются:

копии документов о наложении дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, за

нарушение правил технической эксплуатации, правил техники безопасности, рабочих инструкций и т.д.;

копии документов о нарушении правил дорожного движения.

20. Секретарь комиссии не позднее, чем за неделю до начала работы комиссии сообщает водителю о дате, времени и месте проведения аттестации.

21. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается членами комиссии и передается руководителю образовательной организации подготовки правового акта.

---