

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ

СОГЛАСОВАН

Управляющим советом
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым

Председатель

Управляющего совета
 Ю.А. Агрба

Протокол от 14.09.2018 №1

Введен в действие приказом по МОУ
от 24.09.2018 №215

СОГЛАСОВАН

Первичной профсоюзной организацией
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым

Председатель

Профсоюзного комитета
 Е.А. Щербатых

Протокол от 11.09.2018 №8



УТВЕРЖДЕН

Общим собранием
трудового коллектива
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым

Председатель директор школы

 В.А. Ткач

Протокол от 21.09.2018 №1



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым (далее – Положение), разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Закона РФ от 29.12.2012 №273 «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ямало-Ненецкого автономного округа от 27.06.2013 №55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе», на основании Постановления Администрации муниципального образования Надымский район от 08.06.2018 №333 «Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации муниципального образования Надымский район» (далее – Отраслевое положение) и устанавливает особенности оплаты труда работников в МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым (далее – Школа).

1.2. Настоящее Положение также применяется при оплате труда работников Школы при организации оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей, организованного на базе Школы.

1.3. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ямало-Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права.

1.4. Система оплаты труда работников Школы, которая включает в себя фиксированные размеры должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в Школе коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Департамента образования Надымского района, содержащими нормы трудового права, а также Отраслевым положением.

1.5. Система оплаты труда работников Школы предусматривает фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – должностной оклад (ставка)).

1.6. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного Отраслевым положением.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе (далее – минимальный размер заработной платы), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, локальными нормативными актами Школы должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

1.8. Системы оплаты труда работников Школы устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- мнения первичной профсоюзной организации Школы;
- Отраслевого положения;
- повышения должностных окладов (ставок) за счет перераспределения средств в структуре заработной платы;
- реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012 №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р, отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт») по развитию отраслей социальной сферы.

1.9. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Школы как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работников Школы (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной

платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с постановлением Администрации муниципального образования Надымский район.

1.12. Настоящее Положение вводится в действие с 01.01.2019.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Школы

2.1 Заработная плата работников Школы состоит из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2 Размеры должностных окладов (ставок) работников Школы устанавливаются в соответствии с **приложением №2 к Отраслевому положению (приложение 1)** на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.3 В зависимости от условий труда работникам Школы устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе III настоящего Положения.

2.4 С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия осуществления которых предусмотрены в разделах IV, V настоящего Положения.

2.5 Школе устанавливается категория в зависимости от показателей особенностей деятельности и ее значимости в соответствии с **таблицей 1**.

Таблица 1

№ п/п	Показатели особенностей деятельности и значимости Школы	Критерий значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Предельная штатная численность работников организации на конец отчетного периода (года) (штатных единиц)	до 100 от 101 до 150 от 151 до 300 от 301 и более	1 1,1 1,15 1,16
2.	Количество обучающихся	до 120 от 121 до 220 от 221 до 400	0,9 1 1,05

		от 401 до 800	1,1
		от 801 до 1400	1,15
		от 1401 и более	1,2
3.	Наличие особенности деятельности организаций: - организация каникулярной школы, летнего оздоровительного лагеря, летней досуговой площадки; - наличие инфраструктурного объекта (столовая, музей, концертный зал и т.д.); - наличие пункта проведения экзамена: до трех аудиторий, свыше трех аудиторий; - организация не менее 25 дополнительных общеразвивающих программ на бесплатной основе; - образовательные центры (организации, реализующие образовательные программы дошкольного, начального, основного, среднего общего образования); - является организацией, на базе которой осуществляется образовательная деятельность другой организации на основе договора безвозмездного пользования; - школа с углубленным изучением отдельных предметов, гимназия.	абсолютный показатель	1 1,02 1 1,04 1,04 1,06 1,08 1,04

Отнесение образовательных организаций к определенной категории производится на основании рассчитанного произведения значений показателей особенностей деятельности и значимости организаций в соответствии с *таблицей 2*.

Таблица 2

Показатель	Образовательная организация				
	категории 1	категории 2	категории 3	категории 4	категория 5
1	2	3	4	5	6
Произведение значений показателей особенностей деятельности и значимости Школы	до 1,01	1,02 - 1,20	1,21 - 1,27	1,28 - 1,30	1,31 - 1,36

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам Школы устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, на основании локального нормативного акта Школы, принятого с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

3.2. Размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику Школы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в Школе системы оплаты труда и трудового договора в зависимости от условий его труда.

3.3. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.6. Предусматриваются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

3.7. Могут быть установлены выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведование методическим объединением, руководство педагогическим сообществом, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (далее – доплата за дополнительную работу).

3.8. Размеры доплат за дополнительную работу и порядок их назначения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, отражаются в локальных нормативных актах Школы либо в коллективном договоре, трудовом договоре и не могут превышать предельный размер, установленный **приложением №7 к Отраслевому положению (приложение 2)**.

3.9. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам Школы, выполняющим в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

3.10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом Школы в пределах фонда оплаты труда.

IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Школы с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

4.2. Работникам Школы могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за специфику работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за наличие классности;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания,

государственной награды;

- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается Школой с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локального нормативного акта Школы, принятого с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников Школы (за исключением руководителя и его заместителей) устанавливаются в соответствии с **приложением №4 к Отраслевому положению (приложение 3)** на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда Школы.

4.4. Системой оплаты труда работников Школы определяется механизм распределения выплат стимулирующего характера, инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора, формализованные показатели и критерии оценки результатов, эффективности и качества труда работников Школы, измеряемые качественными и количественными показателями) труда работников Школы на основе **приложения №4 к Отраслевому положению** и конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам организации (за исключением руководителя, его заместителей).

4.5. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Школы (за исключением ее руководителя) является локальный нормативный акт (приказ) Школы.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя Школы, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя Школы, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя Школы устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329, заключенным с Департаментом образования Надымского района.

5.2. Должностные оклады руководителю Школы и его заместителям устанавливаются в соответствии с **приложением №3 к Отраслевому положению (приложение 4)**.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы руководителя и его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, устанавливается в зависимости от типа и категории организации в размере, не превышающем значений показателей, представленных в **таблице 3**.

Таблица 3

Категория Школы	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы
2	2,2
3	2,5
4	2,8
5	3

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя Школы и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя и его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, определяется Департаментом образования Надымского района, в размере, не превышающем 85% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Школы и среднемесячной заработной платы ее работников, определяемого в соответствии с пунктом 5.3 настоящего Положения (**с пунктом 5.3 Отраслевого положения**).

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю Школы, его заместителям

устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III настоящего Положения.

5.6. В целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам руководителю Школы, его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.7. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю Школы, его заместителям устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности деятельности в соответствии с **приложениями №5, 6 к Отраслевому положению (приложения 5 и 6 соответственно)**.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю Школы, конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются Департаментом образования Надымского района в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда организации.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Школы и их конкретные размеры принимаются руководителем Школы в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда организации.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ №1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

6.2. Нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

6.3. За учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, поименованными в пункте 2.8.1 приложения №1 к приказу №1601, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем учебной (преподавательской) работы: путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Ставки заработной платы за календарный месяц, за норму часов педагогической работы

соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

Согласно пункту 2.2 приложения №2 к приказу №1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии загрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда Школы

7.1. Фонд оплаты труда Школы формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций, размеров субсидий бюджетным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных федеральными законами источников.

Фонд оплаты труда Школы включает в себя средства, направляемые на выплату установленных должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

7.1.1. Гарантированная часть заработной платы состоит из:

- а) выплат должностных окладов (ставок);
- б) выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

7.1.2. Стимулирующая часть заработной платы состоит из:

- а) выплат стимулирующего характера;
- б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

7.1.3. При формировании фонда оплаты труда работников организации предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных муниципальными правовыми актами муниципального образования Надымский район.

При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из должностного оклада (ставки), соответствующего вакантной должности.

7.1.4. Расчет фонда оплаты труда работников организаций осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗПгч} + \text{ЗПсч}) \times \text{РК} \times \text{СН},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда Школы на год;

РК – районный коэффициент;

СН – надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

ЗПгч – заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП гч} = \sum \text{ДО} \times 12 + \sum \text{ДО} \times \text{Ккх} \times 12,$$

где:

ДО – фонд должностных окладов;

12 – количество месяцев в календарном году;

Ккх – количество должностных окладов на выплаты компенсационного характера, не превышающее 0,18.

ЗПсч - заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{сч}} = \sum \text{ДО} \times \text{Ксч} \times 12,$$

где:

ДО – фонд должностных окладов;

Ксч – количество должностных окладов для стимулирующей части заработной платы, не превышающее 0,55.

7.2. Фонд оплаты труда Школы формируется с учетом:

- соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленной пунктом 7.3. настоящего Положения;
- оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации, установленной пунктом 7.9. настоящего Положения;
- соблюдения предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы руководителя Школы, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Школы, рассчитанной в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 настоящего Положения.

7.3. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается Положением об оплате труда на уровне не менее 70% от фонда оплаты труда Школы.

7.4. При формировании фонда оплаты труда в Школе обеспечивается дифференциация в оплате труда основного и административно-управленческого, вспомогательного персонала за счет оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

7.5. К основному персоналу относятся педагогические работники Школы, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности Школы, а также их непосредственные руководители.

7.6. К вспомогательному персоналу относятся работники организаций, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности организаций, включая обслуживание зданий и оборудования.

7.7. К административно-управленческому персоналу относятся работники Школы, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), и работники Школы, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Школы.

7.8. Перечень должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы, установлен ***приложением №1 к Отраслевому положению (приложение 7)***.

7.9. Фонд оплаты труда формируется с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Школы в размере не более 40%.

7.10. При наличии экономии средств, предусмотренных на оплату труда работников, производятся иные выплаты (премии, поощрения и материальная помощь). Размер и порядок осуществления иных выплат определяются Школой самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте Школы, принятом с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

VIII. Порядок условия почасовой оплаты

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада по соответствующей должности на среднемесячное количество рабочих часов, без учета выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат за

дополнительную работу.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**Приложение №2
к Отраслевому положению
(выдержка)**

**Профессиональные квалификационные группы
должностей служащих, профессий рабочих и размеры должностных окладов, ставок заработной платы**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы* (рублей)
1	2	3	4
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования	14 051
1.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования; начальник (заведующий, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения)	16 606
1.3.	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, руководитель, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения)	21 528
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.4.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	13 416
1.5.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог - организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	
1.6.	3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	
1.7.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (*); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	
* За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.8.		вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	6 240
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.9.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6 344
1.10.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательной организации	6 448
II. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих			
Профессиональная квалификационная группа			

«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный; делопроизводитель	6 760
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6 968
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
2.3.	1 квалификационный уровень	администратор; лаборант; лаборант ИВТ; секретарь руководителя; художник-оформитель	7 176
2.4.	2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий музеем; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	10 608
2.5.	3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой; заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	10 712
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
2.6.	1 квалификационный уровень	документовед; специалист по защите информации; специалист по кадрам; инженер-электроник; инженер по технической поддержке компьютерной техники; специалист по охране труда; специалист по социальной работе; специалист-организатор питания; юрисконсульт; юрист	7 904
2.7.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	8 112
2.8.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	8 320
2.9.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 528
III. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; курьер; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории; швея; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; машинист по стирке и ремонту одежды (белья); садовник; кухонный рабочий; повар; подсобный рабочий; кочегар; парикмахер; обувщик по ремонту обуви; ремонтник спортивных сооружений	6 000
3.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	6 448
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
3.3.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор хлораторной установки; повар; костюмер	6 656
3.4.	2 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и	6 864

		профессий рабочих: водитель автомобиля; повар	
3.5.	3 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	7 072
3.6.	4 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7 280
IV. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
4.1.		библиотекарь; звукооператор	8 112
V. Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии			
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»			
5.1.		костюмер	6 000
VI. Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников			
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
6.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	6 916

**Приложение №7
к Отраслевому положению**

Перечень и предельные размеры доплат за дополнительную работу

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заведование методическим объединением (педагогическим сообществом), заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении заведования методическим объединением, учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	ежемесячно
2.	Выполнение обязанностей классного руководителя	15% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя	ежемесячно
3.	Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	ежемесячно
4.	Проверка письменных работ по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство	5% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство	ежемесячно
5.	Проверка письменных работ в начальных классах	15% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки в начальных классах	ежемесячно

Примечания.

1. Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.

2. Выплаты за заведование методическим объединением (педагогическим сообществом), заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, производятся при обязательном наличии локального акта, регламентирующего деятельность структуры.

3. В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящую к двум видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем классификаторе специфики, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум основаниям.

Например, если учитель русского языка выполняет работу классного руководителя и проверяет тетради по русскому языку, расчет производится по двум основаниям.

4. По видам работ, указанным в пунктах 3, 4 и 5 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на количество соответствующих часов нагрузки учителя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5. По видам работ, указанным в пунктах 1 и 2 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад (ставку) без учета фактического объема нагрузки работника.

**Приложение №4
к Отраслевому положению
(выдержка)**

Перечень и рекомендуемые предельные размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 30% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда (1)	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания); - досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий; - внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате 	ежемесячно (ежеквартально)
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада (ставки)	премирование производится на основании локального нормативного акта организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей (2)	<ul style="list-style-type: none"> - оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования Надымского района; - достижение высоких конечных результатов организации, системы образования Надымского района в результате внедрения новых форм и методов работы; - увеличение доходной части бюджета образовательной организации за счет платной деятельности; - большой объем организаторской работы по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо муниципального значения или масштаба; - иные действия, направленные на результативную деятельность и повышение эффективности управления 	единовременно
3.	Надбавка за специфику работы	до 15% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях) (3)	<ul style="list-style-type: none"> работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), индивидуальным и групповым обучением детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях работа в специальных (коррекционных) классах или в общеразвивающих (обычных) 	ежемесячно
		до 15% от должностного оклада (ставки)			

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
				<p>классах и дошкольных группах с детьми с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися по индивидуальным учебным планам, адаптированным образовательным программам</p> <p>преподавание языка ханты, селькупского, ненецкого</p> <p>работа в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по углубленному изучению отдельных предметов</p>	
		до 15% от должностного оклада (ставки)			
		до 15% от должностного оклада (ставки)			
5.	Надбавка за наличие квалификационной категории	20% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки РФ от 07.04.2014 №276, и медицинским работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной в соответствии с приказом Министерства здравоохранения от 23.04.2013 №240н	первая квалификационная категория	ежемесячно
		40% от должностного оклада (ставки)		высшая квалификационная категория	ежемесячно
5.1	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия (5)	15% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
5.2	Почетного звания, ученой степени (5)	120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук, ученой степени кандидата наук	почетное звание «Народный», ученая степень доктора наук	ежемесячно
		90% от должностного оклада (ставки)		почетное звание «Заслуженный», ученая степень кандидата наук	ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
5.3	Государственной награды (5)	60% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента РФ от 07.09.2010 №1099	звание Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, орден, медаль	ежемесячно
6.	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы (б), определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		10% от должностного оклада (ставки)		стаж работы более 10 лет	
7.	Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год (7), учебный год)	до 100% от должностного оклада (ставки)	Выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы	- достижение и превышение плановых нормативных показателей работы организации, в которой занят работник; - личный вклад в общие результаты работы организации; - организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации среди учащихся, родителей, общественности; - высокий уровень (своевременное и качественное исполнение распоряжений) исполнительской дисциплины	ежеквартально (ежегодно)

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
		до 100% месячной заработной платы	наличие трудового договора (соглашения)	(подготовки отчетов, заполнения журналов и т.д.) состоящих в трудовых отношениях с организацией	по итогам учебного года («День учителя») (8)

Примечания

(1). При установлении локальным нормативным актом организации системы оплаты труда работников организаций в установленном законодательством порядке определяются конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий, на основе типовых критериев, предлагаемых для оценивания деятельности работников организации, установленных в строке 1 настоящего приложения, периодичность и порядок выплаты надбавки за интенсивность труда.

(2). Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

(3). Надбавка за специфику работы в организации устанавливается работникам в зависимости от типа и вида организации (классов, групп в организации) и специфики работы в размере до 15% от должностного оклада (ставки).

Перечень работников, которым может устанавливаться надбавка за специфику работы в организации, и ее конкретный размер определяется системой оплаты труда работников организаций в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья, с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза, нуждающимися в длительном лечении и др.

(4). Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей.

(5). Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для работников организаций от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

По должностям работников дополнительного профессионального образования, к которым предъявляются требования о наличии соответствующих ученых степеней, надбавки за ученые степени не устанавливаются.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

(6). Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного пунктом 6 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и педагогических работников учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников организации учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

(7). Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя организации по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации, установленных системой оплаты труда работников организаций.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя организации) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

(8) Определить понятие «Месячная заработная плата» для целей выплаты премии по итогам учебного года как сумму должностного оклада (ставки) (с учетом нагрузки) и надбавок стимулирующего и компенсационного характера, установленных работнику на дату издания приказа о выплате премии по итогам учебного года.

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
МОУ СОШ №6 г. Надыма

**Приложение №3
к Отраслевому положению**

Размеры должностных окладов руководителям организаций и их заместителям

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей				
		образовательные организации				
1	2	категории 1	категории 2	категории 3	категории 4	категории 5
1.	Руководитель	22 360	24 960	30 160	32 240	33 800
2.	Заместитель руководителя	20 124	22 464	22 620	27 040	28 704

**Приложение №5
к Отрасловому положению**

**Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера
руководителю, заместителям руководителя организаций**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 50% от должностного оклада	надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением №6 к Отрасловому положению	ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	премирование руководителя организации производится на основании приказа Департамента образования Надымского района, премирование заместителя руководителя организации производится на основании локального нормативного акта организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) премируемого в выполнении работы (мероприятия, задания)	<ul style="list-style-type: none"> - оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для развития организации и системы образования Надымского района; - достижение высоких конечных результатов деятельности организации, системы образования Надымского района в результате внедрения новых форм и методов работы; - существенное снижение затрат бюджета муниципального образования Надымский район или увеличение доходной части бюджета муниципального образования Надымский район, давших значительный экономический эффект; - большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного, муниципального значения или масштаба; - иные действия, направленные на результативную деятельность и повышение эффективности управления 	единовременно
3.	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада	надбавка устанавливается при условии достижения определенного Отраслевым положением стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в организациях по профилю деятельности организации, время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		10% от должностного оклада		стаж работы более 10 лет	ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
			месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда), иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в организации (1)		
4.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	2 100 рублей	надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя организации при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств РФ, РСФСР, СССР	наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
	Почетного звания, ученой степени (2)	12 800 рублей	надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук;	наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук	ежемесячно
		8 400 рублей	надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук	наличие почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук	ежемесячно
	Государственной награды (2)	4 200 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099	наличие звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали	ежемесячно
5.	Премияльные выплаты по итогам работы (3)	до 20% от должностного оклада	выполнение плановых показателей деятельности учреждения (плана работы)	выполнено	ежеквартально (ежегодно)
		0		не выполнено	
		до 10% от должностного оклада	полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами www.bus.gov.ru , www.stat-mon.ru).	выполнено	ежеквартально (ежегодно)
0	не выполнено				

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
		до 20% от должностного оклада	отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности организации, отсутствие предписывающих (не устранённых) замечаний со стороны контролирующих органов	отсутствие замечаний	ежеквартально (ежегодно)
		0		наличие нарушений	
		до 20% от должностного оклада	соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в организации документов, обращений, исполнение приказов учредителя	соблюдение установленных сроков	ежеквартально (ежегодно)
		0		несоблюдение установленных сроков	
		до 10% от должностного оклада	своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	ежеквартально (ежегодно)
		до 20% от должностного оклада	соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и его заместителя) в определенной для учреждения кратности в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 Отраслевого положения	соблюдение	ежеквартально (ежегодно)
		0		несоблюдение	
до 100% месячной заработной платы	наличие трудового договора (соглашения)	состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией	по итогам учебного года («День учителя») (4)		

Примечания

(1). Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю на основании приказа Департамента образования Надымского района, заместителям руководителя – на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного строкой 3 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет руководителю организации учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для руководителей организации, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних организациях на руководящих должностях.

(2). Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается руководителю, заместителям руководителя в соответствии со строкой 4 настоящего приложения.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.

При наличии у руководителя, заместителя руководителя права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору руководителя, заместителя руководителя по одному из оснований.

(3). Премия по итогам работы за период выплачивается заместителям руководителя на основании приказа руководителя организации, руководителю организации – на основании приказа Департамента образования Надымского района, на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя, заместителей руководителя.

(4). Определить понятие «Месячная заработная плата» для целей выплаты премии по итогам учебного года как сумму должностного оклада (ставки) (с учетом нагрузки), доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера, установленных работнику на дату издания приказа о выплате премии по итогам учебного года.

Приложение №6
к Отраслевому положению

Целевые показатели эффективности и критерии оценки работы руководителей и его заместителей

Показатели	Параметры	Критерии	Оценка в баллах по типу организации
			общего образования
1	2	3	5
1. Полнота нормативной базы организации и ее соответствие действующему законодательству	1.1. Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами www.bus.gov.ru)	да нет	до 10 0
	1.2. Осуществление мероприятий (совещаний, конкурсов, бесед, лекций и т.д.) с участием коллектива организации и обучающихся с приглашением представителей надзорных структур (УМВД, прокуратура, следственный комитет), направленных на противодействие коррупции, подтвержденных копиями документов (за отчетный период)	да нет	до 20 0
2. Выполнение мероприятий по реализации государственной социальной политики, в том числе принятие мер по повышению заработной платы педагогическим работникам	2.1. Выполнение планового значения показателя «Отношение средней заработной платы к средней заработной плате по региону», установленного региональной и муниципальной «дорожной картой»	да нет	до 10 0
	2.2. Выполнение планового значения показателя «Соотношение расходов на оплату труда административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и педагогических работников, не осуществляющих образовательный процесс, в процентах от ФОТ учителей»	да нет	до 10 0
	2.3. Соблюдение установленной предельной доли расходов на оплату труда вспомогательного и административно-управленческого персонала в общем объеме средств на оплату труда	да нет	до 20 0
	2.4. Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации	да нет	до 20 0
	2.5. Численность обучающихся (воспитанников) в расчете на одного педагогического работника	да нет	до 20 0
3. Обеспечение безопасности и соответствия нормативным документам	3.1. Отсутствие административных протоколов по результатам проверок органов лицензионного контроля и надзора в сфере образования	да нет	до 15 0
	3.2. Организация деятельности по охране труда за отчетный период (отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине организации)	да нет	до 10 0
4. Кадровый потенциал	4.1. Удельный вес педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию, к общей численности педагогических работников (без учета внешних совместителей) в диапазоне от 75 до 100%	да нет	до 15 0
5. Эффективное управление коллективом сотрудников	5.1. Отсутствие жалоб работников по организации работы, направленных в адрес учредителя и других вышестоящих инстанций, и в ходе рассмотрения признанных обоснованными	да нет	до 10 0

6. Развитие потенциала образовательной организации	6.1. Участие в инновационных проектах, (конкурсных (грантовых) мероприятиях в рамках реализации федеральных, региональных, муниципальных программах; инновационных площадках), подтвержденных копиями выданных документов (за отчетный период)	да нет	до 15 0
	6.2. Наличие педагогических работников – победителей очных конкурсов, проводимых Минобрнауки России, департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа, Департаментом образования Надымского района (за отчетный период), подтвержденных копиями выданных документов	да нет	до 10 0
7. Система воспитания	7.1. Отсутствие совершенных преступлений и правонарушений несовершеннолетними по данным органов УВД	да нет	до 10 0
	7.2. Доля детей, охваченных мероприятиями по оказанию психологической и психолого-педагогической помощи, в диапазоне 97% и более	да нет	до 50 0
8. Работа по повышению профессионального уровня педагогических работников	8.1. Подготовка и проведение региональных и муниципальных конференций, семинаров, мастер-классов и т.д. на базе организации (за отчетный период)	да нет	до 10 0
9. Достижения обучающихся/воспитанников	9.1. Наличие победителей очных олимпиад, спартакиад всероссийского, международного, регионального и муниципального уровней (за наличие в отчетном периоде)	международного уровня	10
		всероссийского уровня	8
		регионального уровня	5
		муниципального уровня	3
		нет	0
10. Удовлетворенность качеством образовательных услуг	10.1. Отсутствие жалоб на деятельность организации со стороны обучающихся, их родителей, общественности в адрес учредителя и вышестоящих инстанций за отчетный период	да нет	до 10 0
11. Эффективное управление образовательным центром	11.1. Демонстрация положительного управленческого и педагогического опыта организации образовательного и воспитательного процессов в образовательном центре (организации, реализующей образовательные программы дошкольного, начального, основного, среднего общего образования)	да нет	до 50 0
12. Исполнение бюджетных средств	12.1. Достижение количественных показателей выполнения муниципального задания (в соответствии с плановыми показателями, установленными муниципальным заданием)	да нет	до 10 0
	12.2. Исполнение ПФХД за отчетный период	да нет	до 10 0
13. Обеспечение целевого и эффективного использования бюджетных средств	13.1. Отсутствие нарушений и замечаний, выявленных в ходе проверок и ревизий контролирующих финансовых органов за отчетный период	да нет	до 10 0
14. Исполнительская дисциплина	14.1. Отсутствие замечаний относительно сроков и качества представленной отчетности и информации по запросам учредителя	да нет	до 10 0

Примечание.

Стоимость одного балла устанавливается приказом Департамента образования Надымского района.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителям организации является локальный нормативный акт Департамента образования Надымского района, устанавливающий конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителям организации на основании количества баллов и утвержденной стоимости одного балла.

**Приложение №1
к Отраслевому положению
(выдержка)**

**Перечень должностей (профессий),
относимых к основному, административно-управленческому
и вспомогательному персоналу организаций**

№ п/п	Наименование вида экономической деятельности	Наименование должностей		
		должности, относимые к административно-управленческому персоналу	должности, относимые к основному персоналу	должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
1	2	3	4	5
2.	Образование начальное общее. Образование основное общее. Образование среднее общее	директор; заместитель директора по учебно-воспитательной работе; заместитель директора по воспитательной работе; заместитель директора по семьям; заместитель директора по административно-хозяйственной работе (части); заведующий отделом; заведующий музеем; заведующий библиотекой; заведующий складом; заведующий хозяйством; шеф-повар	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; инструктор-методист (старший); концертмейстер; педагог дополнительного образования (старший); педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель (старший); воспитатель; методист; педагог-психолог; педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор ОБЖ; руководитель физического воспитания; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	вожатый; секретарь учебной части; младший воспитатель; диспетчер образовательной организации; делопроизводитель; дежурный; администратор; лаборант; лаборант ИВТ; секретарь руководителя, художник-оформитель; библиотекарь; звукооператор; документовед (1, 2 категории, ведущий); специалист по кадрам (ведущий); специалист по охране труда; специалист по защите информации; инженер-электроник (1, 2 категории, ведущий); инженер по технической поддержке компьютерной техники; сторож; кастелянша; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; швея; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар; костюмер; гардеробщик; грузчик; кладовщик; уборщик территории, подсобный рабочий, кочегар; оператор хлораторной установки; парикмахер; обувщик по ремонту обуви