

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Совета трудового коллектива

*С.М. Соболева*  
«27» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МОУ школа с.Белоярск

*О.В. Терещенко*  
Приказ от «28» июля г. № 309-01



**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального общеобразовательного учреждения Школа с.Белоярск**

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Школа с.Белоярск (далее – положение, организация) в соответствии с постановлением Администрации Приуральского района 17 июня 2022 г. № 409 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования Администрации Приуральского района».

1.2. 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 автономного округа, содержащими нормы трудового права.

1.3. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются в организации коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа, муниципального округа содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением.

1.4. Система оплаты труда работников организаций предусматривает фиксированные размеры окладов (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)).

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

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным трехсторонним 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, заработная плата будет, ниже минимального размера заработной платы, локальными нормативными актами Школы должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

1.7. Системы оплаты труда работников организации (далее - работники) устанавливаются с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо 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 представительного органа работников;

настоящего положения.

1.8. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников организаций, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников организаций, 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.

1.9. Размеры должностных окладов работников, устанавливаемые в соответствии с настоящим положением, индексируются на основании постановлений Администрации Приуральского района.

1.10. При заключении трудовых договоров с работниками организаций рекомендуется применять примерную форму трудового договора с работником, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

1.11. Руководитель организации несет ответственность за своевременную оплату труда работников организаций в соответствии с действующим законодательством.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников**

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

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему положению на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе III настоящего положения.

2.5. 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.

## **III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера**



3.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в организации 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 совмещении.

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. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:  
районный коэффициент 1,8;  
процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях до 80 %.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа", решением Думы Приуральского района от 10 декабря 2021 года № 81 «Об утверждении положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств местного бюджета муниципального округа Приуральский район Ямало-Ненецкого автономного округа».

3.7. 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, 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 работодателем в пределах фонда оплаты труда в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором и не могут превышать предельный размер, установленный в приложении № 7 к настоящему положению.

3.9. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организации, выполняющим в одной и той же образовательной

организации 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 организации в пределах фонда оплаты труда.

3.11. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта Школы, принятого с учетом мнения представительного органа работников и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам 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 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;
- повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

4.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников организации.

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

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

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



## V. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей

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

Условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329, заключенным с управлением образования Администрации Приуральского района.

5.2. Должностные оклады руководителю организации, его заместителям устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению.

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

Таблица 1

№ п/п	Наименование показателя специфики и масштаба деятельности образовательной организации	Критерий значения показателей	Значение показателя
1.	Предельная штатная численность работников образовательной организации на конец отчетного периода (года) (штатных единиц)	до 50	до 0,8
		от 51 до 100	до 1,2
		от 101 до 150	до 1,6
		от 151 до 300	до 2,0
		от 301 и выше	до 2,4
2.	Осуществление организацией, приносящей доход деятельности в зависимости от объема полученного дохода на конец отчетного периода (года) (тыс. рублей)	от 300 до 1000	до 0,3
		от 1001 до 3000	до 0,6
		от 3001 и выше	до 0,9
3.	Наличие филиальной сети	абсолютный показатель	до 0,5
4.	Наличие интерната	абсолютный показатель	до 0,5
5.	Численность обучающихся воспитанников на конец отчетного периода (года)	до 50	до 0,8
		от 31 до 100	до 1,2
		от 101 до 250	до 1,6
		от 251 до 400	до 2,0
		от 401 и выше	до 2,4
6.	Соотношение среднемесячной заработной платы	до 80	до 0,1

работников списочного состава (без внешних совместителей) образовательной организации к среднемесячной заработной плате в автономном округе за отчетный период (год) (%)	от 81	до 0,2
--	-------	--------

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации, в размере, не превышающем 80% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации, определяемого в соответствии с пунктом 5.3 настоящего положения.

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации, 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 организации, 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;
- повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

5.7. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям образовательной организации устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности деятельности в соответствии с приложениями № 5, 6 к настоящему положению.

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

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя образовательной организации и их конкретные размеры принимаются руководителем организации 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 педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормы 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 30 или 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 педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

6.3. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, поименованными в пунктах 2.3 - 2.8 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 педагогической или учебной (преподавательской) работы:

для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.7 и в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, - 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, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах 2.8.1, 2.8.2 приложения № 1 к приказу № 1601, 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 догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

## **VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации**

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

Фонд оплаты труда организации 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) должностного оклада (оклада);
- б) выплаты 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;
- в) выплата повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

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 образовательной 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 решением Думы Приуральского района от 10 декабря 2021 года № 81 «Об утверждении положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств местного бюджета муниципального округа Приуральский район Ямало-Ненецкого автономного округа», на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в зависимости от типа образовательной организации в соответствии с таблицей 2:

Таблица 2

Тип организации	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию		
	Для гарантированной части заработной платы, в том числе для		для стимулирующей части заработной платы, Ксч
	Выплаты должностных окладов (ставок)	выплаты компенсационного характера, Ккх	
Организации общего образования	12	До 0,5	До 5

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

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗП}_{\text{гч}} + \text{ЗП}_{\text{сч}}) \times \text{РК} \times \text{СН},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения на год;

РК - районный коэффициент;

СН - надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

$\text{ЗП}_{\text{гч}}$  - заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{гч}} = \sum \text{ДО} \times 12 + \sum \text{ДО} \times K_{\text{кх}} + \sum \text{ДО} \times K_{\text{см}},$$

где:

ДО - фонд должностных окладов;

12 - количество месяцев в календарном году;

$K_{\text{кх}}$  - количество должностных окладов на выплаты компенсационного характера;

$K_{\text{см}}$  - количество должностных окладов на выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности;

$\text{ЗП}_{\text{сч}}$  - заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

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

где:

ДО - фонд должностных окладов;

$K_{\text{сч}}$  - количество должностных окладов для стимулирующей части заработной платы.

7.2. Фонд оплаты труда организации 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 образовательной организации, установленной пунктом 7.4. настоящего положения; соблюдения предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы



руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации, 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 60 % от фонда оплаты труда организации.

7.4. Расходы на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются с учетом предельно допустимой доли расходов на их оплату труда в фонде оплаты труда организации - в размере не более 40%.

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

7.6. К вспомогательному персоналу относятся работники организации, 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 организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), и работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

7.8. Перечень должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу организаций, устанавливается приложением № 1 к настоящему положению.

Приложение № 1  
к положению об оплате труда работников  
МОУ Школа с.Белоярск

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

№ п/п	Наименование вида экономической деятельности	Наименование должностей			должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
		должности, относимые к основному персоналу	должности, относимые к административно-управленческому персоналу	должности, относимые к основному персоналу	
1.	Образование начальное общее, образование основное общее, образование среднее общее.	<p>директор;</p> <p>заместитель директора;</p> <p>заведующий структурным подразделением;</p> <p>заведующий отделением;</p> <p>заведующий библиотекой;</p> <p>заведующий складом;</p> <p>шеф-повар;</p> <p>заведующий хозяйством, заведующий канцелярией.</p>	<p>учитель;</p> <p>учитель-логопед;</p> <p>педагог дополнительного образования;</p> <p>педагог-организатор;</p> <p>социальный педагог;</p> <p>педагог-библиотекарь;</p> <p>инструктор по физической культуре;</p> <p>старший воспитатель;</p> <p>воспитатель;</p> <p>младший воспитатель;</p> <p>преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности; методист;</p> <p>педагог-психолог;</p> <p>тьютор.</p>	<p>Библиотекарь, секретарь учебной части;</p> <p>специалист по кадрам (ведущий); программист (1, 2 категории, ведущий); делопроизводитель; юристконсульт (1, 2 категории, ведущий); швея;</p> <p>вахтер; администратор;</p> <p>водитель автомобиля;</p> <p>инженер (1, 2 категории, ведущий); инженер-энергетик;</p> <p>инженер-электроник (1, 2 категории, ведущий); инженер по вентиляции;</p> <p>дежурный по режиму;</p> <p>диспетчер образовательного учреждения;</p> <p>секретарь-машинистка; повар;</p> <p>сторож; кладовщик; кухонный рабочий; подсобный рабочий;</p> <p>помощник воспитателя; оленевод;</p>	



				<p>оператор теплового пункта;  машинист двигателей внутреннего сгорания; мойщик посуды; кассир; швея; машинист по стирке и ремонту спецодежды; кастелянша;  санитарка (мойщица); слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;  слесарь-сантехник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений; уборщик территории; гардеробщик;  дворник; контрактный управляющий, лаборант, секретарь руководителя, специалист по охране труда, механик, специалист по закупкам.</p>
2.	<p>Реализация дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ</p>	<p>директор;  заместитель директора;  заведующий канцелярией;  заведующий отделением;  заведующий складом;  заведующий хозяйством.</p>	<p>педагог дополнительного образования;  педагог-организатор;  методист;  педагог-психолог;  музыкальный руководитель;  концертмейстер, хореограф.</p>	<p>Библиотекарь, специалист по кадрам (ведущий); программист (1, 2 категории, ведущий); делопроизводитель;  юрисконсульт (1, 2 категории, ведущий);  водитель автомобиля;  инженер (1, 2 категории, ведущий); инженер-энергетик;  инженер-электроник (1, 2 категории, ведущий); инженер по вентиляции;  секретарь-машинистка; повар;  сторож; кладовщик; кухонный рабочий; подсобный рабочий;</p>

				кассир; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-сантехник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений; уборщик территории; гардеробщик; дворник; контрактный управляющий, секретарь руководителя. специалист по охране труда, механик, специалист по закупкам.
--	--	--	--	---



**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)
<b>I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>			
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	16 926
1.2.	2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	17 434
1.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; старший воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования, инструктор-методист, мастер производственного обучения	17 957
1.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	18 496
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>			
1.5.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	16 112
1.6.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательной организации; старший дежурный по режиму	16 433
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
1.7.		секретарь учебной части	15 795
<b>II. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих</b>			
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"</b>			
2.1.	1 квалификационный уровень	секретарь; секретарь-машинистка; делопроизводитель, кассир.	15 795
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	16 112
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"</b>			
2.3.	1 квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя; администратор	16 443

2.4.	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	16 763
2.5.	3 квалификационный уровень	шеф-повар; заведующий столовой; заведующий библиотекой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	17 096
2.6.	4 квалификационный уровень	механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	17 438
2.7.	5 квалификационный уровень	начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	17 787
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
2.8.	1 квалификационный уровень	документовед; инженер; инженер-энергетик; инженер по вентиляции; инженер-программист, специалист по кадрам; юрисконсульт, инженер-электроник, специалист по охране труда	18 322
2.9.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 871
2.10.	3 квалификационный уровень	должности служащих <u>первого квалификационного уровня</u> , по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 438
2.11.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	20 021
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
2.12.	1 квалификационный уровень	начальник отдела	21 652
III. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих			
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			



3.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; уборщик территорий, подсобный рабочий, кухонный рабочий, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды, оленевод, оператор теплового пункта, швея, машинист двигателей внутреннего сгорания	13 890
3.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	14 167
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"			
3.3.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; маляр, столяр, слесарь-сантехник, электрогазосварщик; швея; машинист двигателей внутреннего сгорания	14 592
3.4.	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 884
3.5.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 184
3.6.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 9 и 10 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	15 485
IV. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"			
4.1.		Библиотекарь, художник	17 409

Примечание: <\*> За исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц

**Размеры  
должностных окладов служащих (не включенным в профессиональные квалификационные группы)**

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
1.	Начальник летнего пришкольного лагеря	22 997
2.	Контрактный управляющий	18 322
3.	Специалист по закупкам	18 322

**Размеры  
должностных окладов руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательной организации (не включенным в профессиональные квалификационные группы)**

№ п/п	Тип образовательной организации	Наименование показателей для определения должностного оклада (в зависимости от численности обучающихся, филиальной сети)		Размер должностного оклада, рублей	
		Численность обучающихся, человек	Наличие филиальной сети (обособленных структурных подразделений: дошкольных отделений, интернатов при школе)	Руководитель	Заместитель
1.	Общобразовательная организация	От 10 до 35	Наличие дошкольного отделения, интерната	29 839	23 872
		От 36 до 50	Наличие дошкольного отделения	24 322	21 889
		От 91 до 200	Наличие дошкольного отделения, интерната	39 297	34 567
		От 201 до 300	Наличие дошкольного отделения, интерната	40 083	35 259
		От 500 до 1000	Наличие дошкольного отделения, интерната	40 310	35 469
		От 1001 до 1500	Наличие дошкольного отделения, интерната	41 117	36 179



**Перечень и рекомендуемые предельные размеры выплат стимулирующего характера должностей педагогических работников**

№ 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 100% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда <1>	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 образовательной организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы	оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования; муниципальный образовательный успех; достижение высоких конечных	единовременно

			<p>(мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей &lt;2&gt;</p>	<p>результатов образовательной организации и муниципального в результате внедрения новых форм и методов работы;          существенное снижение затрат бюджета или увеличение доходной части бюджета, давшие значительный экономический эффект;          разработка особо значимых, важных для социально-экономического развития муниципального образования проектов нормативных правовых актов муниципального образования;          большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий муниципального либо окружного значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования, результативную деятельность и повышение эффективности управления</p>	
3.	Надбавка за спецификацию работы	10% 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	<p>работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), работа с детьми-инвалидами, в том числе дистанционно</p>	ежемесячно



	10% от должностного оклада (ставки)	(согласениях)	работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам	
	10 % от должностного оклада (ставки)		работа в вечерних (сменных) общеобразовательных школах, классах (группах) вечернего обучения при дневных общеобразовательных школах, организованных для обучения лиц, содержащихся в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	
	10% от должностного оклада (ставки)		преподавание языка ханты, селькупского, ненецкого	
	20 % от должностного оклада (ставки)		разъездной характер работы	
4.	Надбавка за наличие	надбавка устанавливается педагогическим работникам	первая квалификационная категория	ежемесячно
	оклада (ставки) в организациях, реализующих программы общего образования, дошкольного образования, дополнительного			

					высшая квалификационная категория	
квалификационной категории	образования	10 % от должностного оклада (ставки) в организациях, реализующих программы общего образования, дошкольного образования, дополнительного образования	при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 <4>			
5. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	5% 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	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>
Почетного звания, ученой степени	50 % от должностного оклада (ставки)		надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук		почетное звание "Народный", ученая степень доктора наук	
Государственной награды <7>	30 % от должностного оклада (ставки)		надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук		почетное звание "Заслуженный", ученая степень кандидата наук	



	<p>надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды</p>	государственная награда	
6. Надбавка за выслугу лет	<p>надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы &lt;6&gt;, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются:</p> <p>время работы в организациях по профилю деятельности; образовательной 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);</p> <p>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</p>	<p>стаж работы от 3 до 10 лет</p> <p>стаж работы более 10 лет</p>	ежемесячно
	<p>10 % от должностного оклада (ставки)</p>		
	<p>5% от должностного оклада (ставки)</p>		
	<p>10% от должностного оклада (ставки)</p>		

7.	Премииальные выплаты по итогам работы <8>	до 100% от оклада (ставки)	решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации	<p>выполнение утвержденного задания, плана работы; добросовестное исполнение обязанностей на него; достижение и превышение плановых нормативных показателей работы структурного подразделения организации, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы; соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка; удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг</p>	ежегодно
8.	Премииальные выплаты по итогам учебного года <9>	до 100% от должностного оклада (ставки)	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы	<p>выполнение утвержденного задания, плана работы; добросовестное исполнение обязанностей на него; достижение и превышение плановых нормативных показателей работы структурного подразделения организации, в котором занят работник, и его личный вклад в</p>	ежегодно



					общие результаты работы; соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка; удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг	
9.	Повышающий коэффициент за работу в сельской местности	25 % от должностного оклада (ставки)	устанавливается к окладам (ставка) работников состоящим в штате организации, расположенных в сельских населенных пунктах		за работу в сельской местности	ежемесячно

### Перечень и рекомендуемые предельные размеры выплат стимулирующего характера профессиональных служащих и рабочих

№ 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 100% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда <1>	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;	ежемесячно, ежеквартально

	<p>2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ</p>	<p>до 100% от должностного оклада (ставки)</p>	<p>премирование производится на основании локального нормативного акта образовательной организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей &lt;2&gt;</p>	<p>внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате</p>	<p>единовременно</p>
			<p>премирование производится на основании локального нормативного акта образовательной организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей &lt;2&gt;</p>	<p>оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования муниципального образования;</p> <p>достижение высоких конечных результатов образовательной организации и муниципального образования в результате внедрения новых форм и методов работы; существенное снижение затрат бюджета или увеличение доходной части бюджета, давшие значительный экономический эффект;</p> <p>разработка особо значимых, важных для социально-экономического развития муниципального образования проектов нормативных правовых актов муниципального образования;</p> <p>большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий муниципального либо окружного значения или</p>	<p>единовременно</p>



				масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования, результативную деятельность и повышение эффективности управления				ежемесячно
3.	Надбавка за наличие классности	25% от должностного оклада 10% от должностного оклада		надбавка устанавливается водителям автомобиля при наличии документа, подтверждающего классность <3>	водитель автомобиля 1-го класса водитель автомобиля 2-го класса			
4.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия Почетного звания	5% 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>
	Государственной награды	20% от должностного оклада (ставки)		надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды	государственная награда			
5.	Премияльные выплаты по итогам работы <8>	до 100% от оклада (ставки)		выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы	выполнение утвержденного задания, плана работы; добросовестное исполнение работником возложенных на него			ежегодно

6. Премииальные выплаты по итогам учебного года <9>	до 100% от должностного оклада (ставки)	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы	<p>должностных обязанностей; достижение и превышение плановых нормативных показателей работы структурного подразделения организации, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы; соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка; удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг</p>	ежегодно
---	---	---	--	----------



#### Примечания

<1> При установлении локальным нормативным актом образовательной 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 образовательной 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 единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

<3> Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей.

<4> При наличии у работника квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, работнику устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории в соответствии со строкой 4 «Перечень и рекомендуемые предельные размеры выплат стимулирующего характера должностей педагогических работников», настоящего приложения с учетом нагрузки.

<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 строкой 6 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, педагогических работников и должностей работников дополнительного профессионального образования, 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> Для целей Отраслевого положения об оплате труда работников

муниципальных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных управлению образования Администрации Приуральского района под "государственной наградой" понимается наличие у работника организации звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали, полученных в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099.

<8> Премия по итогам работы за год 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).

<9> Премия по итогам учебного года осуществляется с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки, установленной работнику на дату издания приказа, пропорционально отработанному времени.

При начислении премиальных выплат по итогам учебного года не включаются следующие периоды:

- отпуск без сохранения заработной платы;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени или на дому;
- получение дополнительного профессионального образования по программе профессиональной переподготовки за пределами территории Российской Федерации;
- отпуск работника, совмещающего работу с получением образования (учебный отпуск), установленный главой 26 Трудового кодекса РФ;
- временная нетрудоспособность.



**Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителя**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100% от должностного оклада	надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы, установленных Отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных образований муниципальных образований и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных управлению образования Администрации Приуральского района (далее - Отраслевое положение)	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы. Установленных приложением № 6 к Отраслевому положению	ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	премирование руководителя организации производится на основании приказа управления образования Администрации Приуральского района, премирование заместителя руководителя организации производится на основании локального нормативного акта организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) премируемого в выполнение работы (мероприятия, задания)	оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования муниципального образования; достижение высоких конечных результатов организации и муниципального образования в результате внедрения новых форм и	единовременно

	<p>методов работы;          существенное снижение затрат бюджета или увеличение доходной части бюджета, давших значительный экономический эффект;          разработка особо значимых, важных для социально-экономического развития муниципального образования проектов нормативных правовых актов Российской Федерации и автономного округа; большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий муницип</p>	<p>ипального либо окружного значения или масштаба;          иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования, результативную деятельность и повышение эффективности управления</p>	<p>стаж работы от 3 до 10 лет</p>	<p>ежемесячно</p>
			<p>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</p>	<p>ежемесячно</p>
<p>3. Надбавка за выслугу лет</p>	<p>5% от должностного оклада</p>		<p>10% от должностного оклада</p>	



		<p>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. включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в организации &lt;1&gt;</p>	
4	<p>Надбавка за наличие ведомственного знака отличия</p>	2100 рублей	ежемесячно
	<p>Почетного звания, ученой степени,</p>	6800 рублей	ежемесячно
		4400 рублей	ежемесячно
	<p>Государственной награды &lt;3&gt;</p>	2200 рублей	ежемесячно
			<p>наличие ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР</p>
			<p>наличие почетного звания "Народный", ученой степени доктора наук</p>
			<p>наличие почетного звания "Заслуженный", ученой степени кандидата наук</p>
			<p>наличие государственной награды</p>

5. Премииальные выплаты по итогам работы <4>	до 20% от должностного оклада	надбавка устанавливается по выбору работника по одному основанию <2>	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, сайтом www.bus.gov.ru)	выполнено	ежеквартально, ежегодно
		0	не выполнено		
		до 20% от должностного оклада	отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, отсутствие предписывающих (неустранимых) замечаний со стороны	отсутствие замечаний	ежеквартально, ежегодно
		0	контролирующих органов		
		до 20% от должностного оклада	соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов учредителя	соблюдение установленных сроков	ежеквартально, ежегодно
		0		несоблюдение установленных сроков	ежеквартально, ежегодно
		до 10% от должностного оклада	своевременность представления 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,	соблюдение	ежеквартально,

		его заместителя, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя) в определенной для учреждения кратности в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 Отраслевого положения	несоблюдение	ежегодно
	оклада 0			
6.	Премияльные выплаты по итогам учебного года <5>	до 100% от должностного оклада (ставки)	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы	ежегодно
7.	Повышающий коэффициент за работу в сельской местности	25 % от должностного оклада (ставки)	устанавливается к окладам (ставкам) работников состоящим в штате организации, расположенных в сельских населенных пунктах	ежемесячно
			за работу в сельской местности	



Примечания.

<1> Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю на основании приказа управления образования Администрации Приуральского 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.

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, почетного звания, ученой степени, 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.

<3> Для целей Отраслевого положения под "государственной наградой" понимается наличие у работника организации звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали, полученных в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099.

<4> Премия по итогам работы за квартал, год выплачивается заместителям руководителя на основании приказа руководителя организации, руководителю организации - на основании приказа управления образования Администрации Приуральского района, организации на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя, заместителей руководителя.

<5> Премия по итогам учебного года осуществляется с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки, на дату издания приказа, пропорционально отработанному времени.

При начислении премиальных выплат по итогам учебного года не включаются следующие периоды:

- отпуск без сохранения заработной платы;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени или на дому;
- получение дополнительного профессионального образования по программе профессиональной переподготовки за пределами территории Российской Федерации;
- отпуск работника, совмещающего работу с получением образования (учебный отпуск), установленный главой 26 Трудового кодекса РФ;
- временная нетрудоспособность.

**Целевые показатели эффективности и критерии оценки работы руководителя организации**

Показатели	Параметры	Критерии	Оценка в баллах
1. Полнота нормативной базы организации, 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	до 10
		нет	0
2. Выполнение мероприятий по реализации государственной 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 "дорожной картой" 2.2. Соблюдение установленной пунктом 7.9 Отраслевого положения предельной доли расходов на оплату труда вспомогательного и административно-управленческого персонала в общем объеме средств на оплату труда	да	до 10
		нет	0
3. Обеспечение	2.3. Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей организации и среднемесячной заработной платы работников организации 2.4. Численность обучающихся в расчете на 1 педагогического работника в соответствии с показателем, установленным "дорожной картой"	да	до 20
		нет	0
	3.1. Результаты деятельности надзорных органов по контролю за	да	до 15

<p>безопасности и соответствия нормативным документам</p>	<p>соблюдением законодательства в сфере образования (соблюдение лицензиатом лицензионных требований (п. 6, 7), качество подготовки к процедуре государственной аккредитации)</p>	<p>нет</p>	<p>0</p>
<p>4. Кадровый потенциал</p>	<p>3.2. Организация деятельности по охране труда за отчетный период (отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине организации)</p>	<p>да нет</p>	<p>до 5 0</p>
<p>5. Эффективное управление коллективом сотрудников</p>	<p>4.1. Удельный вес педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию, к общей численности педагогических работников (без учета внешних совместителей) в диапазоне от 70 до 100%</p>	<p>да нет</p>	<p>до 30 0</p>
<p>6. Показатели эффективности</p>	<p>5.1. Отсутствие жалоб работников по организации работы, направленными в адрес учредителя, и в ходе рассмотрения признанных обоснованными</p>	<p>да нет</p>	<p>до 10 0</p>
	<p>6.1. Достижение количественных показателей выполнения муниципального задания (в соответствии с плановыми показателями, установленными муниципальным заданием)</p>	<p>да нет</p>	<p>до 20 0</p>
	<p>6.2. Доля прошедших обучение лиц, удовлетворенных качеством услуги в диапазоне 90% и более</p>	<p>да нет</p>	<p>до 10 0</p>
	<p>6.3. Доля воспитанников, прошедших оздоровление</p>	<p>да нет</p>	<p>до 10 0</p>
	<p>6.4. Доля воспитанников 8 - 11 классов, охваченных программами предпрофессиональной подготовки</p>	<p>да нет</p>	<p>до 10 0</p>
	<p>6.5. Обеспечение качественного отбора и подготовки лиц привлекаемых к проведению ГИА</p>	<p>да нет</p>	<p>до 10 0</p>



	6.6. 100 % распределение выпускников 9-х классов	да	до 10
		нет	0
	6.7. Направление 20 % средств от приносящей доход деятельности на оплату труда педагогических работников	да	до 10
		нет	0
	6.8. Увеличение объема оказываемых дополнительных платных образовательных услуг	да	до 10
		нет	0
7. Развитие потенциала образовательной организации	7.1. Участие в инновационных проектах, (конкурсных (грантовых) мероприятиях в рамках реализации федеральных, государственных и муниципальных программ; инновационных площадках), подтвержденных копиями выданных документов (за отчетный год)	да	до 10
		нет	0
	7.2. Наличие педагогических работников - победителей конкурсов, проводимых Минобрнауки России и департаментом образования автономного округа, управлением образования Администрации Приуральского района (за отчетный период)	да	до 10
		нет	0
	7.3. Наличие ресурсного центра на базе образовательного учреждения	да	до 10
		нет	0
8. Система воспитания	8.1. Отсутствие совершенных преступлений и правонарушений по данным органов УВД	да	до 5
		нет	0
	8.2. Доля детей, охваченных мероприятиями по оказанию психологической и психолого-педагогической помощи, в диапазоне 40% и более	да	до 10
		нет	0
9. Повышение	9.1. Выполнение регионального заказа на повышение квалификации и	да	до 10

квалификации и переподготовки работников образовательных организаций	профессиональную подготовку руководителей и специалистов в части количества слушателей, прошедших подготовку	нет	0
10. Работа по повышению профессионального уровня педагогических работников	10.1. Подготовка и проведение конференций, семинаров, мастер-классов и т.д. на базе организации (за отчетный период)	да	до 10
11. Достижения воспитанников	11.1. Наличие победителей олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, спартакиад всероссийского, международного и регионального уровней (за наличие в отчетном периоде)	нет	0
		международного уровня	10
		всероссийского уровня	8
	регионального уровня		5
		нет	0
12. Удовлетворенность качеством образовательных услуг	12.1. Отсутствие жалоб на деятельность организации со стороны обучающихся, их родителей, слушателей, общественности в адрес учредителя и Правительства автономного округа за отчетный период	да	до 5
		нет	0
13. Исполнение бюджетных средств	13.1. Исполнение бюджетной сметы (плана ФХД) за отчетный период	да	до 15
		нет	0
14. Размещение закупок	14.1. Соблюдение исполнительской дисциплины при размещении закупок	да	до 30
		нет	0
	14.1. Увеличение объема закупок осуществляемых конкурентным способом	да	до 10

15. Обеспечение целевого и эффективного использования бюджетных средств	15.1. Отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств	да нет	до 10 0
16. Исполнительская дисциплина	16.1. Отсутствие замечаний относительно сроков и качества представленной отчетности и информации по запросам учредителя	да нет	до 20 0

Примечание: Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю организации является приказ управления образования Администрации Приуральского района, устанавливающий конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителя организации на основании количества баллов и утвержденной стоимости одного балла.



**Перечень и предельные размеры доплат за дополнительную работу**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	5% 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			
3.	Классного руководителя в организациях, реализующих программы общего образования	2500 руб.	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя	ежемесячно
		5 000 рублей за счет средств федерального бюджета		ежемесячно
4.	Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	5 % от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки, количество часов проверки тетрадей определяется приказом учреждения	ежемесячно
5.	Проверка письменных работ по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство	2,5 % от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство, количество часов проверки	ежемесячно

			тетрадей определяется приказом учреждения	
6.	Проверка письменных работ в начальном общем образовании	5 % от должностного оклада (ставки)	количество часов в начальных классах проверки тетрадей определяется приказом учреждения	ежемесячно

Примечания.

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

2. Выплаты за заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом производятся при обязательном условии их сертификации, аттестации.

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 4, 5 и 6 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 3 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад (ставку) без учета фактического объема нагрузки работника.