



АДМИНИСТРАЦИЯ ШУРЫШКАРКОГО РАЙОНА ПОСТАНОВЛЕНИЕ

05 июля 2023 года

№ 768-а

с. Мужи

Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации Шурьшкарского района

В соответствии с пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального образования Шурьшкарский район от 23 сентября 2015 года № 530-а «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Шурьшкарский район» Администрация Шурьшкарского района **постановляет:**

1. Утвердить отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации Шурьшкарского района, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации муниципального образования Шурьшкарский район:

– от 07 августа 2020 года № 679-а «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования Шурьшкарский район»;

– от 24 марта 2022 года № 269-а «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Шурьшкарский район от 07 августа 2020 года № 679-а «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования Шурьшкарский район»;

– от 18 августа 2022 года № 789-а «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Шурьшкарский район от 07 августа 2020 года № 679-а «Об утверждении отраслевого

положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования Шурышкарский район»;

– от 13 октября 2022 года № 958-а «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Шурышкарский район от 07 августа 2020 года № 679-а «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования Шурышкарский район».

3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июля 2023 года.

Глава
Шурышкарского района

О.Н. Попов

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации
Шурышкарского района
от 05 июля 2023 года № 768-а

**Отраслевое положение
об оплате труда работников муниципальных образовательных
организаций, подведомственных Управлению образования
Администрации Шурышкарского района**

I. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Шурышкарского района (далее – Отраслевое положение, организации) разработано в соответствии с пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального образования Шурышкарский район от 23 сентября 2015 года № 530-а «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Шурышкарский район».

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

1.3. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются в организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципального округа Шурышкарский район, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Отраслевым положением.

1.4. Система оплаты труда работников в соответствии с данным Отраслевым положением 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 Отраслевым положением.

1.6. 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 организации должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

1.7. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (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 (при наличии такого представительного органа);

настоящего Отраслевого положения;

повышения должностных окладов (ставок) за счет перераспределения средств в структуре заработной платы;

реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной

политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» 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 ноября 2012 года № 2190-р, отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт») по развитию отраслей социальной сферы.

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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работников организаций (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с муниципальными правовыми актами муниципального округа Шурышкарский район.

1.11. 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.

1.12. Руководители организаций несут ответственность за своевременную оплату труда работников организаций в соответствии с действующим законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда работников организаций

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

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Отраслевому положению 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 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок), не соответствующие размерам окладов (должностных окладов, ставок), установленных по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) профессий рабочих и должностей служащих, установлены согласно приложению № 4 к постановлению Администрации муниципального образования Шурышкарский район от 23 сентября 2015 года № 530-а «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Шурышкарский район», за исключением случаев, когда данное установление может привести к снижению размеров окладов (должностных окладов, ставок), установленных в Отраслевом положении ранее или установленных в рекомендациях федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности.

При повышении размеров окладов (должностных окладов, ставок) до размеров, установленных приложением № 4 к постановлению Администрации муниципального образования Шурышкарский район от 23 сентября 2015 года

№ 530-а «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Шурышкарский район», Отраслевым положением устанавливается предельный размер стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

Условия оплаты труда, устанавливаемые трудовым договором, должны учитывать установленный в Отраслевом положении размер стимулирующей части фонда оплаты труда по профессиональной квалификационной группе (квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы).

2.4. В зависимости от условий труда работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе III настоящего Отраслевого 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 Отраслевого 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 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, автономного округа, муниципального округа Шурышкарский район.

3.6. 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.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и 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».

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 № 8 к настоящему Отраслевому положению.

3.9. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организаций, выполняющим в одной и той же 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 организации, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

3.12. Работникам образовательных организаций, работающим в сельской местности (за исключением работников по профессиям рабочих) устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

Размер коэффициента за работу в сельской местности должен составлять до 5 % должностного оклада.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за работу в сельской местности определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за работу в сельской местности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

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 организаций 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 за год (по результатам эффективности деятельности образовательной организации);

- единовременная премия к профессиональному празднику «День Учителя»;

- надбавка за наличие педагогического статуса «Учитель-наставник», «Учитель-методист», «Учитель-исследователь».

4.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников организации (при наличии такого представительного органа).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителей) устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Отраслевому 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 организации, измеряемые качественными и количественными показателями) труда работников организации на основе приложения № 5 к настоящему Отраслевому 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 организации, его заместителей

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

Условия оплаты труда руководителя 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 Управлением образования Администрации Шурышкарского района.

5.2. Должностные оклады руководителю организации и его заместителям устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Отраслевому положению.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается с учетом показателей таблицы 1 путем суммирования значений показателей, соответствующих специфике и масштабу деятельности учреждения и не превышающем в кратности 4.

Таблица 1

№ п/п	Наименование показателя специфики и масштаба деятельности организации	Критерий значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Предельная штатная численность работников организации на конец отчетного периода (года) (штатных единиц)	до 50	0,9
		от 51 до 100	1,2
		от 101 до 150	1,25
		от 151 до 300	1,3
2.	Наличие филиальной сети	абсолютный показатель	1
3.	Количество обучающихся	от 50 до 100	1
		от 101 до 200	1,2
		От 201 до 300	1,3
		Более 300	1,4

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя 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, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, в размере, не превышающем 85% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации, определяемого в соответствии с пунктом 5.3 настоящего Отраслевого положения.

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю 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 Отраслевого 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, квартал, год;
- единовременная премия к профессиональному празднику «День учителя».

5.7. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям организации устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности деятельности в соответствии с приложением № 7 к настоящему Отраслевому положению.

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

Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения осуществляются и устанавливаются ежеквартально, ежегодно при наличии финансовых средств.

Премия по итогам работы за период (квартал, год) устанавливается за выполнение показателей результативности деятельности по итогам работы за период, в том числе за поддержание объектов основных фондов, находящихся в оперативном управлении учреждения, в исправном состоянии и предохранение их от преждевременного износа, обеспечение сохранности имущества, обеспечение энергоэффективности (своевременная подготовка к отопительному сезону, безаварийная эксплуатация помещений и оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждения, достижение плановых показателей реализации программ энергосбережения в организации), достижение целевого уровня снижения муниципальными учреждениями суммарного объема потребляемых ими дизельного и иного топлива, тепловой энергии, электрической энергии, угля, а также объема потребляемой ими воды (в сопоставимых условиях).

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 (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 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 организаций

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

Фонд оплаты труда организаций 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;
- в) выплат повышающего коэффициента за работу в сельской местности, устанавливаемого в соответствии с пунктом 3.12 настоящего Отраслевого положения.

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 Законом Ямало-Ненецкого 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».

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

$$\text{ФОТ} = \sum \text{ФОТ}_{\text{ук } i} + \text{ФОТ}_{\text{пп}},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда организации на год;

$\sum \text{ФОТ}_{\text{ук } i}$ - сумма фондов оплаты труда по i -той категории работников организации на год;

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда прочего персонала организации.

7.1.4.1. Фонд оплаты труда по категории работников, на которых распространяется действие Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики, от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» (далее «Указы Президента Российской Федерации 597,761»), рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ук } i} = \text{ЗП}_{\text{цп } i} \times \text{Ч}_{\text{ук } i} \times 12,$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{ук } i}$ - фонд оплаты труда по i -той категории работников организации на год;

$\text{ЗП}_{\text{цп } i}$ – среднемесячная заработная плата по i -той категории работников, определенная в качестве целевого показателя заработной платы, устанавливаемого нормативно - правовым актом субъекта РФ;

$\text{Ч}_{\text{ук } i}$ – среднесписочная численность i -той работников категории;

12 – количество месяцев в календарном году.

7.1.4.2. Фонд оплаты труда прочего персонала организации рассчитывается по формуле:

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

где:

$\text{ФОТ}_{\text{пп}}$ - фонд оплаты труда прочего персонала организации 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:

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

где:

$\text{ДО}_{\text{пп}}$ – фонд должностных окладов прочего персонала;

12 – количество месяцев в календарном году;

$\text{К}_{\text{кх}}$ – количество должностных окладов прочего персонала на выплаты компенсационного характера;

$\text{К}_{\text{см}}$ – количество должностных окладов прочего персонала на выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности;

$ЗП_{сч}$ – заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$ЗП_{сч} = \sum ДО_{пп} \times К_{сч},$$

где:

$ДО_{пп}$ - фонд должностных окладов прочего персонала;

$К_{сч}$ - количество должностных окладов прочего персонала (категории, на которых не распространяется действие Указов Президента Российской Федерации 597,761) для стимулирующей части заработной платы, определяемая в соответствии с таблицей 4 .

При формировании фонда оплаты труда прочего персонала 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 Законом Ямало-Ненецкого 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», на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в зависимости от типа организации в соответствии с таблицей 2:

Таблица 2

Тип организации/ категории персонала	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию			для стимулирующей части заработной платы, $К_{сч}$	Всего должно стных окладов (ставок) на год	Предель ный размер стимули рующей части ФОТ, %
	для гарантированной части заработной платы, в том числе для					
	выплаты должност ных окладов (ставок)	выплаты компенса ционного характера , $К_{кх}$	выплаты повышающе го коэффициен та за работу в сельской местности, $К_{см}$			
1	2	3	4	5	6	7
Организации общего образования						
руководители	12		0,36	2,5	14,86	14
педагогические работники, реализующие программы общего	12	1,6	0,36	5	18,96	26

образования						
педагогические работники, реализующие программы дошкольного образования	12		0,36	9,32	21,68	43
специалисты	12		0,36	1,4	13,76	10,2
рабочие	12	0,25		1,2	13,45	9
Школы-интернаты						
руководители	12		0,36	2,5	14,86	14
педагогические работники, реализующие программы общего образования	12	0,94	0,36	5,4	18,7	29
педагогические работники, реализующие программы дошкольного образования	12		0,36	9,32	21,68	43
специалисты	12	0,04	0,36	2,3	14,7	16
рабочие	12	0,5		1,27	13,77	9
Дошкольные образовательные организации и дошкольные						
руководители	12		0,36	1,9	14,26	13,3
педагогические работники, реализующие программы дошкольного образования	12		0,36	9,32	21,68	43
специалисты	12		0,36	1,63	13,99	11,7
рабочие	12	0,25		1,19	13,44	8,9
Организации дополнительного образования						
руководители	12		0,36	1,96	14,32	13,7
педагогические работники дополнительного образования	12		0,36	7,6	19,96	38

специалисты	12		0,36	1,68	14,04	12
рабочие	12	0,5		1,3	13,8	9,4

7.2. Фонд оплаты труда организаций формируется с учетом:

соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленной пунктом 7.3 настоящего Отраслевого 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 Отраслевого положения;

соблюдения (непревышения) расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы и муниципальным должностям в Управлении образования Администрации Шурышкарского района, осуществляющего функции и полномочия учредителя данного учреждения (далее – работники органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя).

7.2.1. Управление образования Администрации Шурышкарского района, осуществляющее функции и полномочия учредителя, обеспечивает соблюдение учреждением требований, установленных абзацем четвертым пункта 7.2 настоящего Отраслевого 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. При формировании фонда оплаты труда в организации 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 работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности организации, 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 организаций, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), и работники организаций, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организаций.

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

организаций, устанавливается приложением № 1 к настоящему Отраслевому положению.

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

7.10. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, определяется путем деления установленного объема средств на оплату их труда (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на год на установленную численность вышеуказанных работников и деления полученного результата на количество месяцев в расчетном году.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, доводится до руководителя организации.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организации определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников организации на год (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников организации, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников организации в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на количество месяцев в расчетном году.

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников организации, указанных в настоящем пункте, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда работников органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Приложение № 1
к отраслевому положению об
оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, подведомственных
Управлению образования
Администрации Шурышкарского
района

**Перечень
должностей (профессий), относимых к основному,
административно-управленческому и вспомогательному персоналу
муниципальных образовательных организаций, подведомственных
Управлению образования Администрации Шурышкарского района**

№ п/п	Код ОКВЭД	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	6
1.	85.11	Образование дошкольное	заведующий; заместитель	старший воспитатель;	младший воспитатель

			заведующей	воспитатель педагог- организатор; педагог-психолог; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; учитель-логопед; тьютор; социальный педагог педагог дополнительного образования;	секретарь руководителя; специалист по кадрам, специалист по охране труда; инженер; программист; специалист по закупкам; заведующий хозяйством; уборщик территории; сторож; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; повар; машинист по стирке белья и ремонту спецодежды; грузчик; тракторист; водитель автомобиля; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудова ния; сантехник, слесарь- сантехник; истопник
2.	85.12, 85.13, 85.14	Образование начальное общее, Основное общее, Среднее общее	директор; заместитель директора; заведующий хозяйством; заведующий сектором	учитель; учитель-логопед; педагог дополнительного образования; педагог- организатор;	секретарь руководителя; специалист по кадрам; специалист по охране труда; администратор

			библиотеки; заведующий столовой	социальный педагог; педагог-библиотекарь; инструктор по физической культуре; инструктор по труду; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; методист; музыкальный руководитель; педагог-психолог; руководитель физического воспитания.	инженер программист; специалист по закупкам; гардеробщик; уборщик территории; сторож; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; повар; машинист по стирке белья и ремонту спецодежды; грузчик; тракторист; водитель автомобиля; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; сантехник, слесарь-сантехник; истопник медицинская сестра диетическая; библиотекарь
3.	85.4	Образование дополнительно е	директор; заместитель директора; заведующий хозяйством;	педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования; педагог-организатор; педагог-психолог; социальный	секретарь руководителя, гардеробщик; сторож; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; уборщик служебных

				педагог	помещений
4.	55.90	Деятельность по предоставлению прочих мест для временного проживания	заместитель директора; заведующий хозяйством;	воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя	уборщик территории; сторож; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; повар; машинист по стирке белья и ремонту спецодежды; грузчик; тракторист; водитель автомобиля; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; сантехник, слесарь-сантехник; истопник медицинская сестра диетическая
5.	56.29.4.	Деятельность социальных столовых, буфетов или кафетериев (в офисах, больницах, школах, институтах и пр.) на основе льготных цен на питание	заведующий столовой	повар, кухонный рабочий, шеф-повар	

Приложение № 2
к отраслевому положению об
оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, подведомственных
Управлению образования
Администрации Шурышкарского
района

**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 педагогических работников			
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	17604
1.2.	2 квалификационный уровень	кКонцертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	18132
1.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования	18676
1.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель <*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор <***>; учитель; учитель-	19236

		дефектолог; (логопед)	учитель-логопед	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1.5.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; воспитатель	младший	16757
1.6.	2 квалификационный уровень	старший дежурный по режиму		17091
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
1.7.		секретарь учебной части		16427
II. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих				
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
2.1.	1 квалификационный уровень	архивариус; копиристов; секретарь; машинистка	дежурный (по общепрофессиональным и др.); комендант;	16427
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		16757
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»				
2.3.	1 квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-технолог		17091
2.4.	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».		17434

		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	
2.5.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	17780
2.6.	4 квалификационный уровень	механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	18136
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
2.7.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер; программист, специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт, инженер-электроник	19055
2.8.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	19626
2.9.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	20216
2.10.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	20822
2.11.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	21446
III. Профессиональная квалификационная группа общепромышленных 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; кастелянша; кладовщик; сторож; уборщик служебных помещений; уборщик территорий, подсобный рабочий, кухонный рабочий, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, истопник, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды, слесарь – электрик по ремонту электрооборудования, грузчик	14446
3.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	14734
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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; повар, тракторист, водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, электрогазосварщик	15176
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: слесарь - сантехник	15480
3.5.	3	наименования профессий рабочих,	15791

	квалификационный уровень	по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
3.6.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	16105
IV. Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников			
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
4.2.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	18112
V. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
5.1.		библиотекарь	18106
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
5.2.		заведующий сектором библиотеки	19010

Примечание.

<*> За исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

Приложение № 3
к отраслевому положению об оплате труда
работников муниципальных образовательных
организаций, подведомственных Управлению
образования Администрации Шурышкарского
района

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по должностям служащих,
не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)	Обобщенная трудовая функция		Реквизиты нормативного правового акта, утвердившего профессиональный стандарт
			Код	Уровень квалификации	
1	2	3	4	5	6
1.	Специалист по закупкам	16427	А	5	приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»
2.	Специалист по охране труда	19055	В	6	приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»
3.	Системный администратор	19055	С	6	приказ Минтруда России от 05 октября 2015 года № 684н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»
4.	Администратор баз данных	19055	В	5	приказ Минтруда России от 17 сентября 2014 года № 647н «Об утверждении профессионального стандарта «Администратор баз данных»

5.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	19236	-	6	паспорт федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации» национального проекта «Образование» постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»
----	--	-------	---	---	---

Приложение № 4

к отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации Шурышкарского района

РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя 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		Обобщенная трудовая функция		Реквизиты нормативного правового акта, утвердившего профессиональный стандарт
		Численность обучающихся, осваивающих программы дошкольного, начального, общего, среднего общего образования, человек	Наличие филиальной сети (обособленных структурных подразделений: дошкольных отделений, интернатов при школе)	Руководитель	Заместитель	Код	Уровень квалификации	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Дошкольная образовательная	до 100	МБДОУ «Буратино» МБДОУ «Теремок»	33682	24700			стандарт не утвержден

	организация	от 100 до 200	МБДОУ «Аленушка» МБДОУ «Олененок» МБДОУ «Северяночка»	34805	25823			стандарт не утвержден
2.	Общеобразовательная организация, реализующая адаптированные образовательные программы	обучающихся-воспитанники с ограниченными возможностями и здоровья	Школа-интернат МБОУ «Горковская СкОШИ»	58844	42597			
3.	Общеобразовательная организация	от 50 до 90	наличие дошкольного отделения МБОУ «Азовская СОШ Образовательно- воспитательный центр»	46256	35927			
		от 91 до 250	наличие дошкольного отделения МБОУ «Шурышкарская СОШ Образовательный центр» МБОУ «Питлярская СОШ Образовательный центр» МОУ «Социокультурный центр с. Лопхари»	52695	37050			

		от 91 до 200	наличие дошкольного отделения, пришкольного интерната МБОУ «Восяховская СОШ Образовательный центр»	52695	38173			
		от 201 до 300	без структурных подразделений МБОУ «Горковская СОШ»	51286	35927			
			наличие дошкольного отделения, пришкольного интерната МБОУ «Овгортская ШИСОО»	57427	43913			
		свыше 300	без структурных подразделений МБОУ «Мужевская СОШ»	64405	46032			
4.	Организация дополнительного образования	свыше 500	МБУ ДО «Центр воспитания и дополнительного образования с. Мужи и Шурышкарского района»	39296	31437			

Приложение № 5
к отраслевому положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций,
подведомственных Управлению
образования Администрации
Шурышкарского района

**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	до 100 % от	надбавка устанавливается при	1. выполнение работ высокой	ежемесячно,

	интенсивность труда	должностного оклада (ставки)	условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда <1>	напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания); 2. досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 3. внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате	единовременно
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>	оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования автономного округа, муниципальной системы образования; достижение высоких конечных результатов организации и автономного округа в результате внедрения новых форм и методов работы; большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо муниципального значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования, результативную деятельность и повышение эффективности управления	единовременно

3.	Надбавка за специфику работы	7% от должностного оклада (ставки) педагогические работники	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>	1. работа в организациях, реализующих адаптированные образовательные программы <3-1>	ежемесячно	
		5% от должностного оклада (ставки) работники категории служащие, рабочие				
		7% от должностного оклада педагогические работники (ставки)				
		7% от должностного оклада педагогические работники (ставки)				2. работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации) и индивидуальным и групповым обучением детей, работа с детьми-инвалидами, в том числе дистанционно
		7% от должностного оклада педагогические работники (ставки)				3. работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам
			4. преподавание языка ханты, селькупского, ненецкого			

4.1	Надбавка за наличие классности	12% от должностного оклада	надбавка устанавливается водителям автомобиля при наличии документа, подтверждающего классность <4>	водитель автомобиля 1-го класса	ежемесячно
		7% от должностного оклада		водитель автомобиля 2-го класса	
4.2	Надбавка за наличие квалификационной категории	14% от должностного оклада (ставки) в организациях, реализующих программы общего образования	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276	первая квалификационная категория	ежемесячно
		28% от должностного оклада (ставки) в организациях, реализующих программы общего образования		высшая квалификационная категория	
4.3	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	9 % 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

	Почетного звания, ученой степени	75% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук	почетное звание «Народный», ученая степень доктора наук	
	Государственной награды	55 % от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	почетное звание «Заслуженный», ученая степень кандидата наук	
		35% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды	Звание Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, орден, медаль	
5.	Надбавка за выслугу лет	3% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы <5>, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии);	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		5% от должностного оклада (ставки)		стаж работы более 10 лет	
6.	Премияльные выплаты по итогам работы (год <6>.)	до 100% от оклада (ставки)	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы	выполнение утвержденного организации муниципального задания, плана работы; добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей; достижение и превышение	ежегодно, по результатам рейтингования образовательных организаций,

			<p>Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с очередным отпуском, временной нетрудоспособностью и по другим уважительным причинам (уход на пенсию, уход в декретный отпуск, поступление на учебу и др.) премиальная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени</p>	<p>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>	<p>проводимого главным распорядителем бюджетных средств</p>
7.	<p>Единовременная премия к профессиональному празднику «День Учителя» <7></p>	<p>100% от оклада (ставки)</p>	<p>наличие трудового договора (соглашения)</p>	<p>состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией на дату издания приказа о премировании</p>	<p>День учителя <7></p>
8.	<p>Надбавка за наличие педагогического статуса «Учитель-наставник», «Учитель – методист», «Учитель – исследователь» <8></p>	<p>7 % от должностного оклада (ставки)</p>	<p>надбавка устанавливается в соответствии с приказом образовательной организации при соответствии условиям, предъявляемым к педагогическим работникам при присвоении педагогического статуса</p>	<p>«Учитель – исследователь» организует экспертное рассмотрение и обсуждение промежуточных результатов исследовательской работы не реже одного раза в квартал «Учитель-методист»- осуществляет подготовку общеобразовательной организации к публикации опыта работы, участвует в проектировании сетевого взаимодействия между педагогами других общеобразовательных организаций в</p>	<p>ежемесячно, на срок 12 месяцев</p>

				<p>пределах муниципального образования «Учитель-наставник» - совмещает проектирование уроков с их обязательным посещением и подготовкой анализа с рекомендациями и предложениями в письменном виде;</p> <p>- оказывает помощь в подготовке и проведении открытых уроков, организации публичных выступлений</p>	
<div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>					

Примечания

<1> Работникам учреждений устанавливается надбавка за интенсивность труда ежемесячно при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда. Порядок установления и расчета утверждается локальным нормативным актом организации – Положением о выплатах стимулирующего характера работникам организаций, в котором 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 единовременно 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, осуществляющим образовательную деятельность, в зависимости от типа и вида организации (классов, групп в организации) и специфики работы в размере до 7 % от должностного оклада (ставки). Для работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий служащих и рабочих, коэффициент специфики работы устанавливается в размере 5 %.

<3-1> Доплата устанавливается в муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Горковская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа – интернат для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья» всем работникам, в иных образовательных организациях только педагогам, реализующим адаптированные образовательные программы.

<4> Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей.

<5> Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного пунктом 5 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, 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.

<6> 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).

<7> Выплата премии по итогам учебного года (День учителя) осуществляется с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки. Определить размер «Премия День Учителя» как сумму должностного оклада (на 1 ставку) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных работнику на дату издания приказа о выплате премии по итогам учебного года.

<8>. Педагогический статус устанавливается приказом образовательной организации в соответствии с рекомендациями, утвержденными постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 18.09.2015 № 878-П «О педагогическом статусе «Учитель-исследователь», «Учитель-методист», «Учитель-наставник» в системе образования Ямало-Ненецкого автономного округа».

Приложение № 6
к отраслевому положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций,
подведомственных Управлению
образования Администрации
Шурышкарского района

**Перечень
и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю,
заместителям руководителя муниципальных образовательных организаций,
подведомственных Управлению образования Администрации Шурышкарского района**

№ 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 10 % от должностного оклада	надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы, установленных Отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования (далее - Отраслевое положение)	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением № 7 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, премирование заместителя руководителя, 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; достижение высоких конечных результатов организации в результате внедрения новых форм и методов работы; большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо районного значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие Шурышкарского района, результативную деятельность и повышение эффективности управления	единовременно
3.	Надбавка за выслугу лет	3% от должностного оклада	надбавка устанавливается при условии достижения определенного Отраслевым	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно

		5% от должностного оклада	положением стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в организациях по профилю деятельности организации, 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>	стаж работы более 10 лет	ежемесячно
4	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия Почетного звания, ученой степени,	2100 рублей	надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды. Надбавка за наличие ученой	наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
		12800 рублей		наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук	ежемесячно
		8400 рублей		наличие почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук	ежемесячно

	Государственной награды	4200 рублей	степени устанавливается всем руководителям, минимальные требования к квалификации которых предусматривают наличие ученой степени. 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, государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному основанию	наличие государственной награды	ежемесячно
5.	Премияльные выплаты по итогам работы <2>	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	выполнено	
0					

			деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами www.bus.gov.ru, www.statmon.ru)	не выполнено	
		До 20% от должностного оклада	отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний со стороны контролирующих органов	отсутствие замечаний	ежеквартально, ежегодно
		До 20% от должностного оклада	соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов учредителя	соблюдение установленных сроков несоблюдение установленных сроков	ежеквартально, ежегодно
		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	соблюдение соотношения	соблюдение	

		должностного оклада 0	среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера) в определенной для учреждения кратности в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 Отраслевого положения	несоблюдение	ежеквартально, ежегодно
6.	Единовременная премия к профессиональному празднику «День Учителя» <3>	100% от оклада (ставки)	наличие трудового договора (соглашения)	состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией на дату издания приказа о премировании	День учителя <3>
7.	Премиальные выплаты по итогам работы <4>	до 50% от должностного оклада	тепловая энергия: за поддержание объектов основных фондов, находящихся в оперативном управлении учреждения, в исправном состоянии и предохранение их от преждевременного износа, обеспечение сохранности имущества, обеспечение энергоэффективности (своевременная подготовка к отопительному сезону, безаварийная эксплуатация помещений и оборудования,	соблюдение	ежеквартально, ежегодно
		0		несоблюдение	

			находящихся в оперативном управлении учреждения, достижение плановых показателей реализации программ энергосбережения в организации), достижение целевого уровня снижения муниципальными учреждениями суммарного объема потребляемых ими дизельного и иного топлива, тепловой энергии, угля (в сопоставимых условиях)		
		до 40% от должностного оклада	электрическая энергия: за поддержание объектов основных фондов, находящихся в оперативном управлении учреждения, в исправном состоянии и предохранение их от преждевременного износа, обеспечение сохранности имущества, обеспечение энергоэффективности (безаварийная эксплуатация помещений и оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждения, достижение плановых показателей реализации программ энергосбережения в организации), достижение целевого уровня снижения	соблюдение	ежеквартально, ежегодно
		0		несоблюдение	

			муниципальными учреждениями суммарного объема потребляемых электрической энергии, (в сопоставимых условиях)		
		до 10% от должностного оклада	водоснабжение: за поддержание объектов основных фондов, находящихся в оперативном управлении учреждения, в исправном состоянии и предохранение их от преждевременного износа, обеспечение сохранности имущества, обеспечение энергоэффективности (безаварийная эксплуатация помещений и оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждения, достижение целевого уровня снижения муниципальными учреждениями суммарного потребляемой ими воды (в сопоставимых условиях)	соблюдение	ежеквартально, ежегодно
		0		несоблюдение	

Примечания.

<1> Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю на основании приказа Управления образования Администрации Шурышкарского района, заместителям руководителя - на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного пунктом 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> Премия по итогам работы за период выплачивается заместителям руководителя на основании приказа руководителя организации, руководителю организации - на основании приказа Управления образования Администрации Шурышкарского района, на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя, заместителей руководителя.

<3> Выплата премии по итогам учебного года (День учителя) осуществляется с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки. Определить размер «Премия День Учителя» как сумму должностного оклада (на 1 ставку) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных работнику на дату издания приказа о выплате премии по итогам учебного года.

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

Приложение № 7.1

к отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации Шурышкарского района

**Целевые показатели
эффективности и критерии оценки работы руководителей муниципальных образовательных организаций,
подведомственных Управлению образования Администрации Шурышкарского район**

*руководителя
муниципальной дошкольной образовательной организации*

Направления, наименование показателя	Параметры	Критерии	Оценка в баллах	Отчетный период
1	2	3	4	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	5	квартал
		нет	0	
	1.2. Наличие действующей программы развития, публичного отчета о деятельности образовательной организации за год, самообследования образовательной организации	да	5	квартал
		нет	0	
2. Выполнение мероприятий по	2.1. Результаты деятельности надзорных органов по	да	5	квартал

реализации государственной социальной политики, в том числе принятие мер по повышению заработной платы педагогическим работникам	контролю за соблюдением законодательства в сфере образования (соблюдение лицензиатом лицензионных требований, качество подготовки к процедуре государственной аккредитации)	нет	0	
	2.2. Организация деятельности по охране труда за отчетный период (отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине организации)	да	5	квартал
		нет	0	
	2.3. Соблюдение установленной (не более 40%) предельной доли расходов на оплату труда вспомогательного и административно-управленческого персонала в общем объеме средств на оплату труда	да	5	квартал
		нет	0	
	2.4. Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации	да	5	квартал
		нет	0	
	3. Кадровый потенциал	3.1. Удельный вес педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию, к общей численности педагогических работников (без учета внешних совместителей) в диапазоне от 70 до 100%	да	5
нет			0	
3.2. Участие в инновационных проектах, (конкурсных (грантовых) мероприятиях в рамках реализации федеральных, региональных государственных программ; инновационных площадках), подтвержденных копиями выданных документов (за отчетный год)		да	5	квартал
		нет	0	
3.3. Наличие педагогических работников - победителей конкурсов, проводимых департаментом образования автономного округа, управлением образования (за отчетный период)		да	5	квартал
		нет		

	3.4. Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта	да	5	квартал
		нет	0	
4. Эффективное управление коллективом сотрудников	4.1. Отсутствие жалоб работников по организации работы, направленных в адрес учредителя, и в ходе рассмотрения признанных обоснованными	да	5	квартал
		нет	0	
5. Система воспитания	5.1. Отсутствие совершенных преступлений и правонарушений по данным органов ОВД	да	5	квартал
		нет		
	5.2. Доля детей, охваченных мероприятиями по оказанию психологической и психолого-педагогической помощи, в диапазоне 40% и более	да	5	квартал
		нет	0	
6. Организация дополнительного образования, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	6.1. Охват обучающихся дополнительным образованием не менее 75%	Да	5	квартал
		нет	0	
7. Повышение квалификации и переподготовка работников образовательных организаций	7.1. Выполнение регионального заказа на повышение квалификации и профессиональную подготовку руководителей и специалистов в части количества слушателей, прошедших подготовку не реже 1 раза в 3 года	да	5	квартал
		нет		
8. Работа по повышению профессионального уровня педагогических работников	8.1. Подготовка и проведение конференций, семинаров, мастер-классов и т.д. на базе организации (за отчетный период)	да	5	квартал
		нет		
9. Удовлетворенность качеством образовательных услуг	9.1. Отсутствие жалоб на деятельность организации со стороны обучающихся, их родителей, слушателей, общественности в адрес учредителя, Управления образования, департамента образования ЯНАО и Правительства автономного округа за отчетный период	да	5	квартал
		нет	0	

10. Исполнение бюджетных средств	10.1. Исполнение бюджетной сметы (плана ФХД) за отчетный период	да	5	квартал
		нет	0	
11. Обеспечение целевого и эффективного использования бюджетных средств	11.1. Отсутствие нарушений и замечаний, выявленных в ходе проверок и ревизий контролирующих финансовых органов за отчетный период, соблюдение исполнительской дисциплины при размещении закупок	да	5	квартал
		нет	0	
12. Исполнительская дисциплина	12. 1. Отсутствие замечаний относительно сроков и качества представленной отчетности и информации по запросам учредителя	да	5	квартал
		нет	0	
13. Обеспечение энергоэффективности учреждений, находящихся в оперативном управлении.	13.1 достижение целевого уровня снижения муниципальными учреждениями суммарного объема потребляемых ими дизельного и иного топлива, тепловой энергии, электрической энергии, угля, а также объема потребляемой ими воды (в сопоставимых условиях)	да	5	квартал
		нет	0	

Приложение № 7.2
к отраслевому положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций,
подведомственных Управлению
образования Администрации
Шурышкарского района

Показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций Шурышкарского района (для муниципальных бюджетных организаций)

Показатели	Параметры	Критерии	Оценка в баллах	Отчетный период
1	2	3	4	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	5	квартал
		нет	0	
	1.2. Наличие действующей программы развития, публичного отчета о деятельности образовательной организации за год, самообследования образовательной организации.	да	5	квартал
		нет	0	
2. Выполнение мероприятий по реализации	2.1. Соблюдение установленной (не более 40%)	да	5	квартал

государственной социальной политики, в том числе принятие мер по повышению заработной платы педагогическим работникам	предельной доли расходов на оплату труда вспомогательного и административно-управленческого персонала в общем объеме средств на оплату труда.	нет	0	
	2.2. Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации	да	5	квартал
		нет	0	
3. Кадровый потенциал	3.1. Участие в инновационных проектах, (конкурсных (грантовых) мероприятиях в рамках реализации федеральных, региональных государственных программ; инновационных площадках), подтвержденных копиями выданных документов (за отчетный год)	да	5	квартал
		нет	0	
	3.2. Наличие педагогических работников - победителей конкурсов, проводимых департаментом образования автономного округа, управлением образования (за отчетный период)	да	5	квартал
		нет	0	
	3.3. Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта	да	5	квартал
		нет	0	
4. Система воспитания	4.1. Отсутствие совершенных преступлений и правонарушений по данным органов ОВД	да	3	квартал
		нет	0	
		нет		

5. Результаты государственной итоговой аттестации	5.1. Обучающиеся, набравшие 100 баллов по ЕГЭ	да	5	квартал
		нет	0	
	5.2. Доля обучающихся, получивших документ об образовании 100%	да	5	квартал
		нет	0	
	5.3. Доля выпускников, получивших документ особого образца	да	2	квартал
	нет	0		
5.4. Доля выпускников общеобразовательных организаций, сдавших единый государственный экзамен (ЕГЭ) по русскому языку и математике к общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ, %	да	5	квартал	
	нет	0		
5.5. Отсутствие нарушений в пунктах проведения экзаменов в период проведения государственной итоговой аттестации.	да	5	квартал	
	нет	0		
6. Организация дополнительного образования, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	6.1. Охват обучающихся дополнительным образованием не менее 75%	да	2	квартал
		нет	0	
	6.2. Доля обучающихся, занимающихся физической культурой и спортом во внеурочное время в общеобразовательных организациях не менее 68 %	да	2	квартал
		нет	0	

	6.3. Доля обучающихся, выполнивших нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», в общей численности, принявшие участие в выполнении нормативов ГТО до 70 %	да нет	1 0	квартал
7. Работа по повышению профессионального уровня педагогических работников	7.1. Подготовка и проведение конференций, семинаров, мастер-классов и т.д. на базе организации (за отчетный период)	да нет	5 0	квартал
8. Достижения воспитанников	8.1. Наличие победителей олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, спартакиад всероссийского, международного, регионального и муниципального уровней (за наличие в отчетном периоде)	международного уровня	5	квартал
		Всероссийского, федерального округа	4	квартал
		регионального уровня	3	квартал
		муниципального уровня	2	
		нет	0	
9. Удовлетворенность качеством образовательных услуг	9.1. Отсутствие жалоб на деятельность организации со стороны обучающихся, их родителей, слушателей, общественности в адрес учредителя, управления образования, департамента образования ЯНАО и Правительства автономного округа за отчетный период	да нет	3 0	квартал

10. Исполнение бюджетных средств	10.1. Исполнение бюджетной сметы (плана ФХД) за отчетный период	да нет	5 0	квартал
11. Обеспечение целевого и эффективного использования бюджетных средств	11.1. Отсутствие нарушений и замечаний, выявленных в ходе проверок и ревизий контролирующих финансовых органов за отчетный период, соблюдение исполнительской дисциплины при размещении закупок	да нет	3 0	квартал
12. Исполнительская дисциплина	12. Отсутствие замечаний относительно сроков и качества представленной отчетности и информации по запросам учредителя	да нет	5 0	квартал
13. Обеспечение энергоэффективности учреждений, находящихся в оперативном управлении.	13.1 достижение целевого уровня снижения муниципальными учреждениями суммарного объема потребляемых ими дизельного и иного топлива, тепловой энергии, электрической энергии, угля, а также объема потребляемой ими воды. (в сопоставимых условиях)	да нет	5 0	квартал

Приложение № 7.3

к отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации Шурышкарский район

Показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций Шурышкарского района

«Горковская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа – интернат для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья»

Показатели	Параметры	Критерии	Оценка в баллах	Отчетный период
1	2	3	4	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	5 0	квартал
	1.2. Наличие действующей программы развития, публичного отчета о деятельности образовательной организации за год, самообследования образовательной организации	да нет	10 0	квартал
2. Выполнение мероприятий по	2.1. Соблюдение установленной (не более 40%) предельной	да	5	квартал

реализации государственной социальной политики, в том числе принятие мер по повышению заработной платы педагогическим работникам	доли расходов на оплату труда вспомогательного и административно-управленческого персонала в общем объеме средств на оплату труда	нет	0	
	2.2. Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации	да нет	5 0	квартал
3. Кадровый потенциал	3.1. Участие в инновационных проектах, (конкурсных (грантовых) мероприятиях в рамках реализации федеральных, региональных государственных программ; инновационных площадках), подтвержденных копиями выданных документов (за отчетный год)	да нет	5 0	квартал
	3.2. Наличие педагогических работников - победителей конкурсов, проводимых департаментом образования автономного округа, управлением образования (за отчетный период)	да нет	5 0	квартал
	3.3. Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта	да нет	5 0	квартал
4. Система воспитания	4.1. Отсутствие совершенных преступлений и правонарушений по данным органов ОВД	да	5	квартал
		нет	0	
		нет		
5. Организация дополнительного образования, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	5.1. Охват обучающихся дополнительным образованием не менее 75%	да	5	квартал
		нет	0	

	5.2. Доля обучающихся, занимающихся физической культурой и спортом во внеурочное время в общеобразовательных организациях не менее 68 %	да нет	5 0	квартал
	5.3. Доля обучающихся, выполнивших нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», в общей численности, принявшие участие в выполнении нормативов ГТО до 70 %	да нет	5 0	квартал
6. Работа по повышению профессионального уровня педагогических работников	6.1. Подготовка и проведение конференций, семинаров, мастер-классов и т.д. на базе организации (за отчетный период)	да нет	5 0	квартал
7. Достижения воспитанников	7.1. Наличие победителей олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, спартакиад всероссийского, международного, регионального и муниципального уровней (за наличие в отчетном периоде)	междуна родного уровня	5	квартал
		Всеросси йского, федераль ного округа	4	
		региона льного уровня	4	
		муници пального уровня	2	
		нет	0	

8. Удовлетворенность качеством образовательных услуг	8.1. Отсутствие жалоб на деятельность организации со стороны обучающихся, их родителей, слушателей, общественности в адрес учредителя, управления образования, департамента образования ЯНАО и Правительства автономного округа за отчетный период	да нет	5 0	квартал
9. Исполнение бюджетных средств	9.1. Исполнение бюджетной сметы (плана ФХД) за отчетный период	да нет	5 0	квартал
10. Обеспечение целевого и эффективного использования бюджетных средств	10.1. Отсутствие нарушений и замечаний, выявленных в ходе проверок и ревизий контролирующих финансовых органов за отчетный период, соблюдение исполнительской дисциплины при размещении закупок	да нет	5 0	квартал
11. Исполнительская дисциплина	11.1 Отсутствие замечаний относительно сроков и качества представленной отчетности и информации по запросам учредителя	да нет	5 0	квартал
12. Обеспечение энергоэффективности учреждений, находящихся в оперативном управлении.	13.1 достижение целевого уровня снижения муниципальными учреждениями суммарного объема потребляемых ими дизельного и иного топлива, тепловой энергии, электрической энергии, угля, а также объема потребляемой ими воды. (в сопоставимых условиях)	да нет	5 0	квартал

Приложение № 7.4
к отраслевому положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций,
подведомственных Управлению
образования Администрации
Шурышкарский район

**Показатели эффективности деятельности руководителей
муниципальных образовательных организаций Шурышкарского района**

*Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей
«Центр воспитания и дополнительного образования»*

Показатели	Параметры	Критерии	Оценка в баллах	Отчетный период
1	2	3	4	5
1. Полнота нормативной базы организации и ее соответствие действующему	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	5	квартал
		нет	0	

законодательству	1.2. Наличие действующей программы развития, публичного отчета о деятельности образовательной организации за год, самообследования образовательной организации	да	5	квартал
		нет	0	
2. Выполнение мероприятий по реализации государственной социальной политики, в том числе принятие мер по повышению заработной платы педагогическим работникам	2.1. Результаты деятельности надзорных органов по контролю за соблюдением законодательства в сфере образования (соблюдение лицензиатом лицензионных требований, качество подготовки к процедуре государственной аккредитации)	да	5	квартал
		нет	0	
	2.2. Организация деятельности по охране труда за отчетный период (отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине организации)	да	5	квартал
		нет	0	
2.3. Соблюдение установленной (не более 40%) предельной доли расходов на оплату труда вспомогательного и административно-управленческого персонала в общем объеме средств на оплату труда	да	5	квартал	
	нет	0		
2.4. Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации	да	5	квартал	
	нет	0		
3. Кадровый потенциал	3.1. Удельный вес педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию, к общей численности педагогических работников (без учета внешних совместителей) в диапазоне от 70 до 100%	да	5	квартал
		нет		
	3.2. Участие в инновационных проектах, (конкурсных (грантовых) мероприятиях в рамках реализации федеральных, региональных государственных программ; инновационных площадках), подтвержденных копиями выданных документов (за отчетный год)	да	5	квартал
		нет	0	
3.3. Наличие педагогических работников - победителей конкурсов, проводимых департаментом образования автономного округа, управлением образования (за отчетный период)	да	5	квартал	
	нет	0		
3.4. Наличие публикаций руководителя по распространению	да	5	квартал	

	педагогического опыта	нет	0	
4. Эффективное управление коллективом сотрудников	4.1. Отсутствие жалоб работников по организации работы, направленных в адрес учредителя, управления образования, департамента образования ЯНАО и в ходе рассмотрения признанных обоснованными	да нет	5 0	квартал
5. Система воспитания	5.1. Доля детей, охваченных мероприятиями по оказанию психологической и психолого-педагогической помощи, в диапазоне 40% и более	да нет	5 0	квартал
6. Организация дополнительного образования, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	6.1. Охват обучающихся дополнительным образованием не менее 75%	да	5	квартал
		нет	0	
7. Повышение квалификации и переподготовка работников образовательных организаций	7.1. Выполнение регионального заказа на повышение квалификации и профессиональную подготовку руководителей и специалистов в части количества слушателей, прошедших подготовку не реже 1 раза в 3 года	да	5	квартал
		нет	0	
8. Работа по повышению профессионального уровня педагогических работников	8.1. Подготовка и проведение конференций, семинаров, мастер-классов и т.д. на базе организации (за отчетный период)	да нет	5 0	квартал
9. Достижения воспитанников	9.1. Наличие победителей, конкурсов, всероссийского, международного, регионального и муниципального уровней (за наличие в отчетном периоде)	международного уровня	2	квартал
		Всероссийского, федерального округа	1	

		регионально го уровня	1	
		муниципаль ного уровня	1	
		нет	0	
10. Удовлетворенность качеством образовательных услуг	10.1. Отсутствие жалоб на деятельность организации со стороны обучающихся, их родителей, слушателей, общественности в адрес учредителя, управления образования, департамента образования ЯНАО и Правительства автономного округа за отчетный период	да нет	5 0	квартал
11. Исполнение бюджетных средств	11.1. Исполнение бюджетной сметы (плана ФХД) за отчетный период	да нет	5 0	квартал
12. Обеспечение целевого и эффективного использования бюджетных средств	12.1. Отсутствие нарушений и замечаний, выявленных в ходе проверок и ревизий контролирующих финансовых органов за отчетный период, соблюдение исполнительской дисциплины при размещении закупок	да нет	5 0	квартал
13. Исполнительская дисциплина	12.1. Отсутствие замечаний относительно сроков и качества представленной отчетности и информации по запросам учредителя	да	5	квартал

Примечание:

Распределение выплат и оценка деятельности руководителей производится на основании Положения о порядке распределения стимулирующих выплат за интенсивность труда руководителям муниципальных образовательных организаций Шурышкарского района и о составе комиссии по распределению выплат за интенсивность труда руководителям образовательных организаций муниципального образования Шурышкарского района, утверждаемого приказом управления образования. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителям организации является нормативный акт управления образования, устанавливающий конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителям организации на основании количества баллов и утвержденной стоимости одного балла.».

Приложение № 8
к отраслевому положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций,
подведомственных Управлению
образования Администрации
Шурышкарского района

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

(компенсационные выплаты 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, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	7% 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	2500 рублей с учетом районного	при наличии приказа об осуществлении обязанностей	ежемесячно

	классного руководителя в организациях, реализующих программы общего образования	коэффициента и северной надбавки	классного руководителя за 1 класс или класс- комплект	
2-1	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (за счет средств федерального бюджета)	5000 рублей с учетом размеров районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера	приказ об осуществлении обязанностей классного руководителя за 1 класс или класс- комплект, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах	ежемесячно
3.	Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	7% 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	4% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, обществознание, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство	ежемесячно
5	Проверка письменных	11% от	при наличии тарифицированной	ежемесячно

	работ в начальном общем образовании	должностного оклада (ставки)	нагрузки в начальных классах	
--	--	---------------------------------	------------------------------	--

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 приложении, 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.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Заработная плата в месяц за фактическую учебную нагрузку (графа 8) с учетом повышения (повышений) по основаниям, указанным в графах 9, 10	Стимулирующие выплаты					Итого стимулирующие выплаты с учетом нагрузки сумма граф (14-18)*гр. 7	Итого заработная плата в месяц сумма граф 13+19	Размер увеличения заработной платы по гр. 20 с учетом районного коэффициента	Размер увеличения заработной платы по гр. 20 с учетом процентной надбавки (северной)	Итого заработная плата (сумма граф 20,21,22)		

,11,12	непрерывный стаж	квалификационную категорию	специфика работы	наличие ведомственного знака, почетного звания, государственной награды	надбавка за наличие педагогического статуса «Учитель - наставник», «Учитель - методист», «Учитель - исследователь»	Преподавание ханты языка						
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	

Директор _____

*(1) При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.

(2) В случае, если у работника в течение учебного года изменяется месячная заработная плата в связи с установлением квалификационной категории, увеличением фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.».