

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №1 п. Пангоды»**

Утверждено
Педагогическим советом МОУ «Средняя
общеобразовательная школа №1 п. Пангоды»
протокол от« ____»_____20__г. №____

Введено в действие с изменениями
приказом МОУ «Средняя
общеобразовательная школа №1 п. Пангоды»
от «____»_____20__г. №____
с изменениями от 03.03.2022 № 53

Председатель Педагогического совета школы
_____ Тимяшева Е.Р.

Директор МОУ «Средняя общеобразовательная
школа №1п. Пангоды»
_____ Тимяшева Е.Р.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 п. Пангоды»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 п. Пангоды» (далее - Положение), разработано в соответствии с «Отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций», функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации Надымского района», утверждённый Постановлением Администрации Надымского района от 24.11.2020 № 71 (с изменениями).

1.2. Настоящее Положение применяется при оплате труда работников оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей на базе МОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 п. Пангоды» (далее – организация).

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

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

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

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

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

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и

выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, локальными нормативными актами организации должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

1.8. Системы оплаты труда работников организации устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 24.12.2012 № 1160-П «О поэтапном повышении заработной платы работников бюджетной сферы в Ямало-Ненецком автономном округе»;
- мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
- настоящего Отраслевого положения;
- повышения должностных окладов (ставок) за счет перераспределения средств в структуре заработной платы.

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

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

1.11. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с постановлением Администрации Надымского района.

1.12. При заключении трудовых договоров с работниками организаций рекомендуется применять форму трудового договора с работником, в соответствии с нормами действующего законодательства.

1.13. Руководитель организации несёт ответственность за своевременную оплату труда работников организаций в соответствии с действующим законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

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

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников 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 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

работников образования»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.3. Размеры должностных окладов специалистов и служащих, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Отраслевому положению.

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

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

2.6. Образовательные организации дифференцируются по категориям в зависимости от показателей особенностей деятельности и значимости организаций в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	Показатели особенностей деятельности и значимости организаций	Критерий значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Предельная штатная численность работников организации на начало учебного года (штатных единиц) ¹	до 100	1
2.	Количество обучающихся	от 801 до 1400	1,15
3.	Наличие особенности деятельности организаций: - организация каникулярной школы, отдыха, оздоровления и занятости обучающихся в летний период, и др.;	абсолютный показатель	1
	- наличие инфраструктурного объекта (столовая, музей, концертный зал, пункт психолого-педагогического сопровождения и т.д.);		1,02
	- школа с углубленным изучением отдельных предметов;		1,04
	- образовательные центры (организации, реализующие образовательные программы дошкольного, начального, основного, среднего общего образования);		1,06

1) При необходимости штатная численность учитывается на момент реорганизации, образования образовательной организации, увеличения количества объектов (зданий).

1	2	3	4
	- образовательная организация, осуществляющая подвоз обучающихся.		1,06

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

Таблица 2

Показатель	Образовательные организации				
	категории 1	категории 2	категории 3	категории 4	категория 5
1	2	3	4	5	6
Произведение значений показателей особенностей деятельности и значимости организации	до 1,01	1,02 - 1,20	1,21 - 1,27	1,28 - 1,30	от 1,31 и более

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера носят обязательный характер для всех работников организации, включая руководителя организации, и производятся в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренным приложением № 8 к настоящему Положению.

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

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам организации устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке) с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, на основании локального нормативного акта организации, принятого с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Размеры доплат за дополнительную работу и порядок их назначения устанавливаются работодателем в пределах фонда оплаты труда и в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором и не могут превышать предельный размер, предусмотренный приложением № 7 к настоящему Положению.

3.5. Основанием для начисления выплат компенсационного характера работникам организации является локальный акт организации, в котором указывается наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

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

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

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства,

достижению более высоких показателей результатов труда, повышению личного вклада работников в деятельность организации.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.2.1. стимулирующие надбавки за:

- интенсивность труда;
- специфику работы;
- наличие классности;
- наличие квалификационной категории;
- наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;
- выслугу лет;

4.2.2. премирование:

- за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий);
- по итогам работы (квартал, год, учебный год).

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

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников организации (за исключением руководителя организации, его заместителей) устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности (работы), измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда организации.

4.5. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы), а также порядок осуществления стимулирующих выплат устанавливаются локальным нормативным актом организации.

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

4.7. Стимулирующие надбавки.

4.7.1. Выплата стимулирующих надбавок производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в пределах выделенных средств на данные выплаты.

4.7.2. Стимулирующие надбавки не образуют новый должностной оклад (ставку) и не учитываются при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

4.8. Премирование за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) выплачивается при наличии финансовых средств на данные выплаты с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда по итогам выполнения особо важных и ответственных работ (заданий).

К категории особо важных и ответственных работ (заданий) относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий руководителя организации, реализация которых имеет важное значение для организации, муниципального округа Надымский район и Ямало-Ненецкого автономного округа;
- выполнение заданий (поручений) которые привели к существенному снижению затрат организации или увеличению доходов организации, давшие значительный экономический эффект;
- разработка особо значимых, важных для развития организации или направленных на повышение эффективности деятельности организации проектов локальных нормативных актов организации;
- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо местного значения или масштаба.

Решение о выплате премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий)

принимается руководителем организации на основании отчета работника по согласованию с учредителем.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) не должен превышать 100 % должностного оклада (ставки).

Начисление премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) может производиться как в процентах от должностного оклада (ставки) работника, так и в абсолютном размере.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) осуществляется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.9. Премирование по итогам работы (квартал, год, учебный год) осуществляются с учетом выполнения работниками организации показателей результативности (эффективности) и качества их труда.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников организации (за исключением руководителя организации, его заместителей) устанавливаются организацией самостоятельно и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Премирование по итогам работы (квартал, год, учебный год) производится работникам организации за фактически отработанное время в размере не более 100 % должностного оклада (ставки).

Премирование по итогам работы (квартал, год, учебный год) может производиться как в процентах от должностного оклада (ставки) работника, так и в абсолютном размере.

Премияльные выплаты осуществляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретный размер премирования по итогам работы (квартал, год, учебный год) работникам организации (за исключением руководителя организации) определяется руководителем организации на основании оценки выполнения (достижения) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации.

Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год), в котором применено дисциплинарное взыскание, не начисляются и не выплачиваются.

Премирование по итогам работы (квартал, год, учебный год) осуществляются при наличии средств в фонде оплаты труда работникам, находящимся в трудовых отношениях с организацией, на дату издания локального акта 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 нормами действующего законодательства.

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

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

Таблица 3

N	Тип организации	Категория	Предельный уровень соотношения
---	-----------------	-----------	--------------------------------

п/п		организации	среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации
1	2	3	4
2.	Организации среднего образования	1-2	2,2
		3	2,5
		4	2,8
		5	3

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

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

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются муниципальным правовым актом Администрации Надымского района в пределах фонда оплаты труда организации на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций. Контроль за исполнением целевых показателей осуществляется Департаментом образования Администрации Надымского района.

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601),

предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

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

6.3. За учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, поименованными в пункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем учебной (преподавательской) работы:

для педагогических работников, поименованных 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 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, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций, размеров субсидий бюджетным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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, в том числе повышающего коэффициента за работу в сельской местности, устанавливаемого в соответствии с пунктом 3.5 настоящего Положения, за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

7.1.2. Стимулирующая часть заработной платы состоит из выплат стимулирующего характера.

7.1.3. При формировании фонда оплаты труда работников организации предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях, определенных муниципальными правовыми актами муниципального округа Надымский район.

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

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

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

где:

ФОТ - фонд оплаты труда организации на год;

РК - районный коэффициент;

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

ЗП_{Гч} - заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{Гч}} = \sum \text{ДО} \times 12 + \sum \text{ДО} \times K_{\text{КХ}} \times 12 + \sum \text{ДО} \times K_{\text{СМ}} \times 12,$$

где:

ДО - фонд должностных окладов (ставок);

12 - количество месяцев в календарном году;

К_{КХ} - количество должностных окладов (ставок) на выплаты компенсационного характера:

- для организаций дополнительного образования – не должно превышать 0,02;

- для организаций дошкольного образования – не должно превышать 0,04;

- для общеобразовательных организаций – не должно превышать 0,132;

- для школ-интернатов – не должно превышать 0,065.

К_{СМ} - количество должностных окладов (ставок) на выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности:

- для организаций дошкольного образования – не должно превышать 0,25;

- для общеобразовательных организаций – не должно превышать 0,25.

ЗП_{Сч} - заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{Сч}} = \sum \text{ДО} \times K_{\text{Сч}} \times 12,$$

где:

ДО - фонд должностных окладов (ставок);

К_{Сч} - количество должностных окладов (ставок) для стимулирующей части заработной платы.

Предельный размер стимулирующей части фонда оплаты труда определяется в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию для расчета стимулирующей части зарботной платы			
		Школы	Школы- интернаты	Детские сады	Организации дополнительного образования
1	2	3	4	5	6
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования					
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений					
1.1.	1 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
1.2.	2 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
1.3.	3 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников					
1.4.	1 квалификационный уровень	0,39	0,33	0,30	0,30
1.5.	2 квалификационный уровень	0,39	0,33	0,30	0,30
1.6.	3 квалификационный уровень	0,39	0,33	0,30	0,30
1.7.	4 квалификационный уровень	0,39	0,33	0,30	0,30
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня					
1.8.		0,34	0,33	0,20	----
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня					
1.9.	1 квалификационный уровень	---	0,33	---	---
1.10.	2 квалификационный уровень	0,34	0,33	---	---
II. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих					
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»					
2.1.	1 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
2.2.	2 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»					
2.3.	1 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
2.4.	2 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
2.5.	3 квалификационный	0,34	0,33	0,20	---
1	2	3	4	5	6

	уровень				
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»					
2.6.	1 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
2.7.	2 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
2.8.	3 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
2.9.	4 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,20	0,32
III. Профессиональная квалификационная группа общепромышленных профессий рабочих					
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»					
3.1.	1 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,18	0,30
3.2.	2 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,18	0,30
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»					
3.3.	1 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,18	0,30
3.4.	2 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,18	0,30
3.5.	3 квалификационный уровень	0,34	0,33	0,18	0,30

Предельный размер стимулирующей части фонда оплаты труда для руководителей и заместителей руководителя увеличивается при наличии:

- надбавки за ведомственный знак отличия на 0,10;
- надбавки за почетное звание на 0,50;
- надбавки за ученую степень на 0,40;
- надбавки за государственную награду на 0,20.

7.2. Фонд оплаты труда организаций формируется с учетом:

- соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленной пунктом 7.3 настоящего Положения;

- оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации, установленной пунктом 7.9 настоящего Положения;

- соблюдения предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей организации и среднемесячной заработной платы работников организации, рассчитанной в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 настоящего Положения.

7.3. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается Положением об оплате труда на уровне не менее 70% 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 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. Кроме выплат стимулирующего характера, установленных разделом IV настоящего Отраслевого положения, в пределах бюджетной сметы, субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а так же иных источников дохода по результатам финансово-хозяйственной деятельности или за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам организаций могут производиться иные дополнительные выплаты (премии, поощрения и материальная помощь).

Размер и порядок осуществления иных дополнительных выплат определяются образовательной организацией самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательной организации.

Иные выплаты руководителю организации производятся в соответствии с муниципальным правовым актом Администрации Надымского района на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

VIII. Порядок условия почасовой оплаты

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

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

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

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МОУ «Средняя
общеобразовательная школа
№ 1 п.Пангоды»

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

N п/п	Наименование вида экономической деятельности	Наименование должностей		
		должности, относимые к административно- управленческому персоналу	должности, относимые к основному персоналу	должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
1	2	3	4	5
2.	Образование среднее общее	директор; заместитель директора по учебно- воспитательной работе; заместитель директора по воспитательной работе; заместитель директора по административно- хозяйственной работе; заместитель директора по безопасности образовательного процесса; заведующий библиотекой	инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; методист; педагог - психолог; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель - логопед	лаборант; секретарь руководителя; специалист по персоналу; инженер-электроник; специалист по закупкам; сторож (вахтер)

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников МОУ «Средняя
общеобразовательная школа
№ 1 п.Пангоды»

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационны й уровень)	Наименование должностей (профессий рабочих)	Размер оклада (должност- ного оклада), ставки зарплатной платы* (рублей)
1	2	3	4
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1.1	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением	18 138
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.4.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре	16 756
1.5.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог – организатор; социальный педагог	17 259
1.6.	3 квалификационный уровень	методист; педагог – психолог	17 777
1.7.	4 квалификационный уровень	преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель – логопед	18 311
II. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1	2	3	4
2.3.	1 квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя	16 268
2.5.	3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой	16 925

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
2.6.	1 квалификационный уровень	инженер-электроник	18 138
III. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	сторож (вахтер)	13 751

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МОУ «Средняя
общеобразовательная школа
№ 1 п.Пангоды»

**Размеры должностных окладов работников
муниципальных образовательных организаций,
функции и полномочия учредителя в отношении которых
осуществляет Департамент образования Администрации
муниципального образования Надымский район, по должностям,
не включенным в профессиональные квалификационные группы**

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада				
		Образовательные организации				
		Категории 1	Категории 2	Категории 3	Категории 4	Категории 5
1.	Руководитель	25 393	28 321	34 175	36 518	38 275
2.	Заместитель руководителя	22 876	25 510	25 686	30 663	32 537

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников МОУ
«Средняя
общеобразовательная
школа № 1 п.Пангоды»

**Размеры
должностных окладов по должностям специалистов и служащих,
не включенным в профессиональные квалификационные группы**

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Специалист по закупкам	18 138
2.	Специалист по персоналу	18 138

к Положению об оплате труда работников
МОУ «Средняя общеобразовательная
школа № 1 п.Пангоды»

**Перечень
и рекомендуемые предельные размеры выплат стимулирующего характера**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 50% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда (1)	- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания); - досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий; - внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате	ежемесячно (ежеквартально)
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада (ставки)	решение о премировании за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) принимается руководителем организации по согласованию с учредителем на основании отчета работника. Отчет должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного	- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования Надымского района; - достижение высоких конечных результатов организации, системы образования Надымского района в результате внедрения новых форм и методов работы; - увеличение доходной части бюджета образовательной организации за счет платной деятельности; - большой объем организаторской работы	единовременно

			содержания каждого показателя: - объем выполняемой работы (задания); - срочность работы (задания)	по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо местного значения или масштаба; - иные действия, направленные на результативную деятельность и повышение эффективности управления; - выполнение особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.8 настоящего Отраслевого положения	
3.	Надбавка за специфику работы	до 10% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях) (3)	работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), индивидуальным и групповым обучением детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	ежемесячно
4.	Надбавка за наличие квалификационной категории	13% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276	первая квалификационная категория	ежемесячно
		26% от должностного оклада (ставки)		высшая квалификационная категория	ежемесячно
4.1	Надбавка за наличие ведомственного знака	2 400,00 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии документа,	ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации,	ежемесячно

	отличия (5)		подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	РСФСР, СССР	
4.2	Почетно- го звания, ученой степени (5)	12 900,00 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии	почетное звание «Народный» (РФ), ученая степень доктора наук	ежемесячно
		9 700,00 рублей	почетного звания, ученой степени доктора наук	почетное звание «Заслуженный» (РФ), ученая степень кандидата наук	ежемесячно
4.3	Государст венной награды (5)	4 800,00 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099	звание Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, орден, медаль	ежемесячно
5.	Надбавка за выслугу лет	4% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы (7),	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		8% от должностного оклада (ставки)	определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются:	стаж работы более 10 лет	

			время работы в организациях по профилю деятельности организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации		
6.	Премии выплаты по итогам работы (квартал, год (7), учебный год)	до 100% от должностного оклада (ставки)	Выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы	- достижение и превышение плановых нормативных показателей работы организации, в которой занят работник; - личный вклад в общие результаты работы организации; - организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и	ежеквартально (ежегодно)

				имидж организации среди учащихся, родителей, общественности; - высокий уровень (своевременное и качественное исполнение распоряжений) исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов и т.д.)	
		до 100% от должностного оклада (ставки)	наличие трудового договора (соглашения)	состоящих в трудовых отношениях с организацией	по итогам учебного года (8) («День учителя»)

Примечания

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

(2). Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается 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 в зависимости от типа и вида организации (классов, групп в организации) и специфики работы от должностного оклада (ставки).

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

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

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

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

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

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный» (РФ), «Народный» (РФ),

государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

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

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

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

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

(8) Премия по итогам учебного года выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией согласно п. 4.9 настоящего Отраслевого положения. Премия устанавливается на количество учебной (преподавательской) нагрузки учителя, но не более чем на 18 часов. Для педагогических работников, не осуществляющих преподавательскую деятельность, служащих и рабочих премия устанавливается по основной должности, но не более чем на ставку от должностного оклада.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 1
п.Пангоды»

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

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100% от должностного оклада	надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением № 9 к Положению	ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	решение о премировании заместителей руководителя организации за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) принимается руководителем по согласованию с учредителем организации на основании отчета. Отчет должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в	- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для развития организации и системы образования Надымского района; - достижение высоких конечных результатов деятельности организации, системы образования Надымского района в результате внедрения новых форм и методов работы; - существенное снижение затрат местного или увеличение доходной части местного бюджета, давших значительный экономический эффект; - большая организаторская работа по подготовке и	единовременно

			выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя: - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания)	проведению мероприятий государственного, окружного, местного значения или масштаба; - иные действия, направленные на результативную деятельность и повышение эффективности управления; - выполнение особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.8 настоящего Положения	
3.	Надбавка за выслугу лет	4% от должностного оклада	надбавка устанавливается при условии достижения определенного Отраслевым положением стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в организациях по профилю деятельности организации, время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		8% от должностного оклада		стаж работы более 10 лет	ежемесячно

			в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда), иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в организации (1)		
4.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	2 400 рублей	надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя организации при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
	Почетного звания, ученой степени (2)	12 900 рублей	надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук;	наличие почетного звания «Народный» (РФ), ученой степени доктора наук	ежемесячно
		9 700 рублей	надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Заслуженный», ученой степени	наличие почетного звания «Заслуженный» (РФ), ученой степени кандидата наук	ежемесячно

	Государственной награды (2)	4 800 рублей	кандидата наук надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099	наличие звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали	ежемесячно
5.	Премииальные выплаты по итогам работы (3)	до 20 % от должностного оклада	выполнение плановых показателей деятельности организации (плана работы)	выполнено	ежеквартально (ежегодно)
		0		не выполнено	
		до 10 % от должностного оклада	Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами www.bus.gov.ru , www.stat-mon.ru).	Выполнено	
		0		не выполнено	
		до 20 % от должностного оклада	отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности организации, отсутствие предписывающих (не устранённых) замечаний со	отсутствие замечаний	
		0			

			стороны контролирующих органов		
		до 20 % от должностного оклада	соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в организации документов, обращений, исполнение приказов учредителя	соблюдение установленных сроков	
		0		несоблюдение установленных сроков	
		до 10 % от должностного оклада	своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	
		до 20 % от должностного оклада	соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и его заместителя) в определенной для учреждения кратности в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 Положения	соблюдение	
		0		несоблюдение	
		до 100% от должностного оклада (ставки)	наличие трудового договора (соглашения)	состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией	по итогам учебного года (4) («День учителя»)

Примечания.

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

При установлении надбавки за выслугу лет руководителю организации учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в

соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для руководителей организации, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних организациях на руководящих должностях.

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

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

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

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

(4) Премия по итогам учебного года выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией согласно п. 4.9 настоящего Отраслевого положения. Для руководителей, заместителей руководителя организаций премия устанавливается по основной должности, но не более чем на ставку от должностного оклада.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 1
п.Пангоды»

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

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодич ность осуществлен ия выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	9% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении заведования учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	ежемесячно
2.	Выполнение обязанностей классного руководителя	2 500,00	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя	ежемесячно
3.	Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	8% 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, обществознание, астрономия	4% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство, обществознание, астрономия	ежемесячно
5.	Проверка письменных работ в начальных классах	12% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки в начальных классах	ежемесячно
1	2	3	4	5
6.	Заведование методическим кабинетом	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении заведования методическим кабинетом	ежемесячно

	объединением (педагогическим сообществом)	оклада (ставки)	заведования методическим объединением	
7.	Выполнение функций наставника, учителя-методиста, учителя – исследователя на муниципальном уровне	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа о назначении	ежемесячно
8.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (за счет средств федерального бюджета)	5000,00 рублей	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя за 1 класс или класс-комплект, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику	ежемесячно

Примечания.

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

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

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

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

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

5. По видам работ, указанным в пунктах 1, 6 и 7 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад (ставку) без учета фактического объема нагрузки работника.

6. По видам работ, указанным в пунктах 2, 8 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу осуществляется в установленном размере без учета фактического объема нагрузки работника.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников МОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 1
п.Пангоды»

Перечень видов выплат компенсационного характера

п/п	Вид работ или наименование выплат	Категория работников	Рекомендуемый размер выплаты к должностному окладу
	2	3	4
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	по результатам проведения специальной оценки условий труда	не менее 4 % должностного оклада (ставки)
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	все работники	в соответствии с законодательством Российской Федерации
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: - совмещение профессий (должностей); - расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - за работу в ночное время; - за выполнение сверхурочных работ	все работники все работники все работники	до 100 % должностного оклада (ставки) по совмещаемой должности до 70 % должностного оклада (ставки) в соответствии со статьей 153 ТК РФ до 35 % должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 152 ТК РФ в полуторном размере – за первые 2 часа работы; в двойном размере – за последующие часы работы

**Целевые показатели эффективности и критерии оценки работы руководителей
и его заместителей муниципальных образовательных организаций**

/п	Критерии	Целевое значение	Оценка в баллах	Расчет показателя
			Общее образование	
	2	3	5	6
I. Показатели, определяющие качество достижения обучающимися результатов освоения образовательных программ				
1.1.	Доля обучающихся, ставших призерами и победителями муниципального, регионального и заключительного этапов Всероссийской олимпиады школьников, от общего количества участников	показатель не менее 27,3 % показатель менее 27,3 %	15 0	отношение количества победителей и призеров муниципального, регионального и заключительного этапов Всероссийской олимпиады школьников (А) к общему количеству участников из числа обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций (В), умноженное на 100%, $D = A/B \times 100\%$
1.2.	Качество обучения по русскому языку и математике в 4, 5, 8 классах образовательной организации по результатам Всероссийских проверочных работ (далее – ВПР)	показатель не менее 70 % показатель менее 70 %	15 0	$П1 = \left(\frac{НР\text{ РУС} + НР\text{ МАТ}}{К\text{ РУС} + К\text{ МАТ}} \times 100\% \right) \times 0,6^*$ $К = \left(\frac{П1 + П2}{2} \times 100\% \right) \times 0,6^*$ $П2 = \left(\frac{ВР\text{ РУС} + ВР\text{ МАТ}}{К\text{ РУС} + К\text{ МАТ}} \times 100\% \right) \times 0,6^*$ К - качество: П1 – показатель - достижение минимального уровня подготовки; П2 - показатель -достижение высокого уровня подготовки;

/п	Критерии	Целевое значение	Оценка в баллах	Расчет показателя
			Общее образование	
	2	3	5	6
				НР РУС – количество участников ВПР (4 5, 8 класс, РУС), преодолевших границу низких результатов ВПР, чел.; НР МАТ – количество участников ВПР (4 5, 8 кл., МАТ), преодолевших границу низких результатов ВПР, чел.; К РУСС – количество участников ВПР (4 и 5 кл., РУС) в отчетном периоде, чел.; К МАТ – количество участников ВПР (4 и 5 кл., МАТ) в отчетном периоде, чел.; ВР РУС – количество участников (4, 5 и 8 кл., РУС), преодолевших границу высоких результатов ВПР, чел.; ВР МАТ – количество участников ВПР (4 ,5 и 8 кл., МАТ), преодолевших границу высоких результатов ВПР, чел. * - умножение на индекс 0,6 в формуле производится только для тех школ, которые показали необъективные результаты по итогам ВПР за отчётный период
1.3.	Качество обучения по русскому языку и математике в 10-х классах образовательной организации по результатам региональных мониторинговых исследований	показатель не менее 80 % показатель 60-80 % показатель менее 60 %	15 10 0	$П1 = \left(\frac{НР\text{ РУС} + НР\text{ МАТ}}{К\text{ РУС} + К\text{ МАТ}} * 100\% \right) * 0,6^*$ $К = \left(\frac{П1 + П2}{2} * 100\% \right) * 0,6^*$ $П2 = \left(\frac{ВР\text{ РУС} + ВР\text{ МАТ}}{К\text{ РУС} + К\text{ МАТ}} * 100\% \right) * 0,6^*$

/п	Критерии	Целевое значение	Оценка в баллах	Расчет показателя
			Общее образование	
	2	3	5	6
				при наличии участия в региональных мониторинговых исследованиях. К-качество: П1 – показатель - достижение минимального уровня подготовки; П2 - показатель - достижение высокого уровня подготовки; НР РУС – количество участников (РУС), преодолевших границу низких результатов, чел.; НР МАТ – количество участников (МАТ), преодолевших границу низких результатов, чел.; К РУСС – количество участников (РУС) в мониторинге, чел.; К МАТ – количество участников (МАТ) в мониторинге, чел.; ВР РУС – количество участников (РУС), преодолевших границу высоких результатов, чел.; ВР МАТ – количество участников (МАТ), преодолевших границу высоких результатов, чел. * - умножение на индекс 0,6 в формуле производится только для тех школ, которые показали необъективные результаты по итогам мониторинга
1.4.	Доля обучающихся общеобразовательной организации успешно справившихся с	показатель не менее 80 %	15	$\Phi\Gamma = \frac{\text{ЧГ} + \text{МГ} + \text{ЕГ}}{3}$

/п	Критерии	Целевое значение	Оценка в баллах	Расчет показателя
			Общее образование	
	2	3	5	6
	заданиями по читательской (математической, естественнонаучной) грамотности, от общего количества обучающихся, принявших участие в читательской (математической, естественнонаучной) грамотности	показатель 60-80 % показатель менее 60 %	10 0	ФГ – функциональная грамотность; ЧГ – успешность выполнения заданий по читательской грамотности; МГ – успешность выполнения заданий по математической грамотности; ЕГ – успешность выполнения заданий по естественнонаучной грамотности
1.5.	Наличие участников, призеров и победителей интеллектуальных, творческих, спортивных мероприятий согласно перечням Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Календарю региональных массовых мероприятий ЯНАО, Комплексному плану Департамента образования Надымского района (кроме Всероссийской олимпиады школьников):			наличие воспитанников, учащихся 1-11 классов, участвующих в мероприятиях согласно Перечням Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Календарю региональных массовых мероприятий Ямало-Ненецкого автономного округа, Комплексному плану Департамента образования Надымского района (кроме Всероссийской олимпиады школьников)
	- международный уровень, чел.	факт наличия: -участника; -призер / победитель;	5 10	

/п	Критерии	Целевое значение	Оценка в баллах	Расчет показателя
			Общее образование	
	2	3	5	6
		- не принимали участие	0	
	- всероссийский уровень, чел.	факт наличия: - участника - призер / победитель - не принимали участие	3 8 0	
	- региональный уровень, чел.	факт наличия: - участника - призер / победитель - не принимали участие	2 5 0	
	- муниципальный уровень, чел.	факт наличия: - участника - призер / победитель - не принимали участие	1 3 0	
1.6.	Доля выпускников, выбравших профессиональное обучение в соответствии с профилем (направлением обучения)	показатель не менее 76 % показатель 70-75,5 % показатель менее 70 %	10 5 0	процентное соотношение / доля (D) выпускников 11-х классов (групп), поступивших в ПОО: Вп / Во х 100 %, где: ПОО - профессиональные образовательные организации (СПО, вузы); Вп – выпускники, поступившие в ПОО; Во – общее число выпускников
1.7.	Наличие участников, призеров и победителей WorldSkillsJunior, Абилимпикс	факт наличия: -участника -призер /победитель -не принимали участие	5 10 0	наличие учащихся 7-11 классов, участвующих в региональных чемпионатах WorldSkillsJunior, Абилимпикс в Ямало-Ненецком автономном округе
1.8.	Доля обучающихся 6-11 классов, охваченных проектом «Билет в будущее»	показатель не менее двух классов; не принимают участие	10 0	наличие не менее двух классов в параллелях 6-11 классов, участвующих в проекте

/п	Критерии	Целевое значение	Оценка в баллах	Расчет показателя
			Общее образование	
	2	3	5	6
1.9.	Доля детей, с повышенным уровнем способностей, обучающихся по индивидуальным образовательным маршрутам (далее – ИОМ)	показатель не менее 3-х обучающихся по ИОМ нет обучающихся по ИОМ	10 0	наличие не менее трех обучающихся по индивидуальным образовательным маршрутам, включенных в реестр одаренных детей в подсистеме АИС СГО «Одаренные дети»
1.10.	Отсутствие признаков необъективности результатов ВПР в общеобразовательной организации	отсутствие образовательной организации в списке школ с признаками необъективных результатов. Наличие образовательной организации в списке школ с признаками необъективных результатов	10 минус 10	согласно данным Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) по результатам 3 квартала
II. Показатели, отражающие качество организации получения образования обучающимися с ОВЗ				
2.1.	Наличие в общеобразовательной организации доступной (безбарьерной) среды для детей с ОВЗ и детей-инвалидов	отсутствие замечаний наличие замечаний	10 минус 10	отсутствие замечаний надзорных органов в части создания в общеобразовательной организации доступной (безбарьерной) среды для детей с ОВЗ и детей-инвалидов при проведении проверок
2.2.	Реализация адаптированных образовательных программ при наличии в общеобразовательной организации обучающихся с	в образовательной организации реализуются адаптированные	10	наличие разработанных и применяющихся адаптированных образовательных программ, размещенных на официальном сайте образовательной организации

/п	Критерии	Целевое значение	Оценка в баллах	Расчет показателя
			Общее образование	
	2	3	5	6
	ограниченными возможностями здоровья	образовательные программы; в образовательной организации не реализуются адаптированные образовательные программы	0	
2.3.	Численность обучающихся по адаптированным основным образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования в расчете на 1 учителя-дефектолога, учителя-логопеда	показатель от 6 до 12 человек на 1 штатную единицу показатель менее 6 и более 12 человек	10 0	соотношение численности обучающихся по адаптированным основным образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на учителей-логопедов, учителей-дефектологов, исходя из штатных единиц, а не физических лиц (форма ФСН № ОО-1, приказ Минпросвещения Российской Федерации от 22.03.2021 № 115)
III. Показатели, определяющие качество формирования резерва управленческих кадров				
3.1.	Доля педагогов, входящих в состав управленческого резерва, прошедших курсы повышения квалификации или переподготовки по управлению в сфере образования	показатель не менее 100 % показатель менее 100 %	10 0	количество педагогических работников, входящих в состав управленческого резерва и прошедших или обучающихся на курсах повышения квалификации или переподготовки по управлению в сфере образования от общего количества педагогических работников, входящих в состав управленческого резерва в этом учебном году
IV. Показатели, определяющие качество создания условий для реализации основных образовательных программ (кадровые, финансово-экономические, материально-технические, иные)				

/п	Критерии	Целевое значение	Оценка в баллах	Расчет показателя
			Общее образование	
	2	3	5	6
4.1.	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории	показатель не менее 81 % (для МОО), показатель менее указанных значений	10 0	отношение педагогических работников, имеющих высшую и первую категории (А), к общей численности педагогических работников в МО (В) (без учета внешних совместителей), умноженное на 100%, $D=A/B \times 100\%$
4.2.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников в Надымском районе	показатель не менее 25 % показатель менее 25 %	10 0	отношение педагогических работников в возрасте до 35 лет (А) к общей численности педагогических работников в муниципальном образовании (В), умноженное на 100 %, $D=A/B \times 100\%$
4.3.	Наличие педагогических работников – победителей и участников очных конкурсов, проводимых Минпросвещения России, департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа, Департаментом образования Надымского района, другими организациями системы образования, подтвержденных копиями выданных документов			Ф.И.О. победителя, лауреата 1,2,3 степени очных конкурсов, проводимых Минпросвещения России, департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа, Департаментом образования Надымского района, другими организациями системы образования - 10 баллов, участие в конкурсах федерального и регионального уровня по предложению региона - 5 баллов
	- победители региональных и федеральных конкурсов	факт наличия отсутствие	10 0	
	- участие на федерации и регионе	факт наличия отсутствие	5 0	
	Доля педагогов, прошедших курсы	показатель более 50 %	10	соотношение / доля педагогов, повысивших уровень

/п	Критерии	Целевое значение	Оценка в баллах	Расчет показателя
			Общее образование	
	2	3	5	6
4.4.	повышения квалификации или переподготовки (в совокупности по трем направлениям подготовки): - по управлению в сфере образования; - по работе с детьми с ОВЗ в соответствии с нозологией обучающихся в школе; - по психолого-педагогической подготовке в области общей, возрастной психологии, диагностики личности ребенка, выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи	показатель менее 50 %	0	профессиональных компетенций по одному из указанных направлений Пк / По x 100 %, где: Пк - педагоги, прошедшие курсовую подготовку; По - общее число педагогов (педагог считается один раз)
4.5.	Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, реализованные на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов, осуществляемую организациями федерального, регионального уровней	показатель 100 % показатель менее 100 %	10 0	отношение количества педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, рекомендованные по итогам диагностики профессиональных дефицитов, проведенной организациями федерального, регионального уровней, к общему количеству педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, осуществляемую организациями федерального, регионального уровней, умноженное на 100% (при прохождении диагностики)

/п	Критерии	Целевое значение	Оценка в баллах	Расчет показателя
			Общее образование	
	2	3	5	6
4.6.	Доля педагогов, прошедших обучение по программам из федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального образования	показатель 100 % показатель менее 100 %	15 0	отношение количества педагогов, получивших удостоверение соответствующего образца по программам из федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального образования, к общему количеству педагогов, заявленных на КПК по программам из федерального реестра образовательных программ доп проф-го образования, умноженное на 100 %
4.7.	Наличие достижений образовательной организации (награды, гранты и пр.):			Факт наличия наград, грантов и др. по итогам деятельности
	- федеральный уровень, чел.	факт наличия наград, грантов; не результативное участие	15 0	
	- региональный уровень, чел.	факт наличия наград, грантов; не результативное участие	10 0	
	- муниципальный уровень, чел.	факт наличия наград, грантов; не результативное участие	10 0	
.8.	Наличие у образовательной организации договоров социального партнерства,	факт наличия	5	наличие у образовательной организации договоров социального партнерства, предполагающих мероприятия по профессиональной ориентации - 5
		отсутствие	0	

[illegible]

/п	Критерии	Целевое значение	Оценка в баллах	Расчет показателя
			Общее образование	
	2	3	5	6
	начального общего, основного общего, среднего общего образования (по итогам календарного года)	Не выполнено	0	
4.11.	Образовательная организация имеет статус стажировочной / инновационной площадки, опорной школы, куратора школ с низкими результатами (далее – ШНОР) и т.п.	образовательная организация имеет статус стажировочной / инновационной площадки, опорной школы, куратора ШНОР и т.п.; Не имеет статуса стажировочной / инновационной площадки, опорной школы, куратора ШНОР и т.п.	15 0	факт наличия статуса стажировочной / инновационной площадки, опорной школы, куратора ШНОР и т.п. Документ, приказ
4.12.	Выполнение планового значения показателя «Отношение средней заработной платы к средней заработной плате по региону», установленного указами Президента Российской Федерации	показатель в промежутке 100 % - 103 % показатель менее 100 % или более 103 %	15 0	отношение средней заработной платы к средней заработной плате по региону
4.13.	Отношение средней заработной платы учителей к среднемесячной	показатель в промежутке 100 % -	15	отношение средней заработной платы учителей к среднемесячной начисленной заработной плате

/п	Критерии	Целевое значение	Оценка в баллах	Расчет показателя
			Общее образование	
	2	3	5	6
	начисленной заработной плате наемных работников в организациях у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в субъекте Российской Федерации, %	103 % показатель менее 100 % или более 103 %	0	наемных работников в организациях у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в субъекте
4.14.	Соблюдение установленной предельной доли расходов на оплату труда вспомогательного и административно-управленческого персонала в общем объеме средств на оплату труда	показатель не более 40 % показатель более 40 %	15 0	отношение расходов на оплату труда вспомогательного и административно-управленческого персонала в общем объеме средств на оплату труда
4.15.	Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации	показатель не более Начальная школа: 3,8 / 3,2 (для МОО). Средняя школа: 1-2 категория 2,2 / 1,9; 3 категория 2,5 / 2,1; 4 категория 2,8 / 2,4; 5 категория 3 / 2,5. Показатель более указанных значений	15	соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации

/п	Критерии	Целевое значение	Оценка в баллах	Расчет показателя
			Общее образование	
	2	3	5	6
			0	
5.16.	Численность обучающихся (воспитанников) в расчете на одного педагогического работника	показатель не ниже уровня прошлого года показатель ниже уровня прошлого года	15 0	отчеты ОО-1, 85-К, 1-ДО, ЗП- образование
5.17.	Количество услуг психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям (законным представителям) детей, а также гражданам, желающим принять на воспитание в свои семьи детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе с привлечением некоммерческой организации	показатель согласно расчету показателя показатель менее значений расчета показателя	10 0	фактическое количество предоставленных услуг согласно Дорожной карте по реализации национального проекта «Образование» до 2024 года в системе образования Надымского района» - приказ Департамента образования Надымского района от 26.04.2019 № 454 (с изменениями).
4.18.	Количество несовершеннолетних (семей), снятых с профилактического учета	факт снятия с учета отсутствие снятых с учета либо не числящихся на учете	5 0	наличие протокола КДН, ОДН с информацией о снятии с профилактического учета, за каждого несовершеннолетнего (семьи), снятого с учета
4.19.	Доля несовершеннолетних обучающихся, состоящих на различных видах учета, охваченных различными формами досуговой занятости, внеурочной	показатель не менее 100 % показатель менее 100 %	10 0	отношение количества несовершеннолетних, состоящих на профилактических учетах, которые вовлечены в дополнительную занятость (документально подтвержденный факт: отметка в журнале, приказ, протокол, заверенный отчет и т.п.) к

/п	Критерии	Целевое значение	Оценка в баллах	Расчет показателя
			Общее образование	
	2	3	5	6
	деятельности, дополнительным образованием, в том числе в период каникулярного отдыха			общему количеству несовершеннолетних ОО, состоящих на профилактических учетах, умноженное на 100%
4.20.	Наличие обращений работников, обучающихся образовательной организации, их родителей (законных представителей), иных лиц, свидетельствующих о неправомерных действиях или бездействии со стороны должностных лиц образовательной организации, иных работников образовательной организации	наличие обращений факт отсутствия	минус 10 0	факт обращения
4.21.	Наличие фактов нарушения законодательства Российской Федерации (предписаний надзорных органов)	наличие фактов нарушения факт отсутствия	минус 10 0	факт наличия предписаний надзорных органов
4.22.	Наличие случаев травматизма (несчастных случаев) с обучающимися и/или работниками во время образовательного процесса и проводимых мероприятий, отсутствие групповых инфекционных заболеваний	наличие случаев травматизма факт отсутствия	минус 10 0	фактов происшествий

/п	Критерии	Целевое значение	Оценка в баллах	Расчет показателя
			Общее образование	
	2	3	5	6
4.23.	Количество платных услуг, оказываемых образовательными организациями	Прирост к предыдущему году не менее 1; отсутствие положительной динамики	10 0	положительная динамика количества платных услуг, оказываемых образовательными организациями за отчетный период
4.24.	Объем средств, полученных от оказания платных услуг образовательных организаций	положительная динамика увеличения объема дохода от оказания платных услуг к предыдущему отчетному периоду; отсутствие положительной динамики	10 0	отношение объема дохода от оказания платных услуг к объему дохода предыдущего отчетного периода, умноженное на 100 %
4.25.	Количество детей, не являющихся воспитанниками дошкольных образовательных организаций, охваченных платными услугами	положительная динамика увеличения количества детей к предыдущему отчетному периоду; отсутствие положительной динамики	10 0	отношение количества детей, не являющихся воспитанниками дошкольных образовательных организаций, охваченных платными услугами к количеству таких детей предыдущего отчетного периода, умноженное на 100 %

Примечание:

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителям организации является муниципальный правовой акт Администрации Надымского района.

