



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29 декабря 2016 г.

№ 1256-П

г. Салехард

Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, во исполнение пункта 2.1 постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 декабря 2014 года № 1020-П «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных организаций Ямало-Ненецкого автономного округа» Правительство Ямало-Ненецкого автономного округа **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Отраслевое положение об оплате труда работников государственных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – Отраслевой положение).

2. Департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа (Кравец М.В.) обеспечить контроль за приведением государственными образовательными организациями и организациями для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственными департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа, систем оплаты труда в соответствие с Отраслевым положением до 01 января 2017 года.

3. Государственным образовательным организациям и организациям для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственным департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа:

3.1. привести до 01 января 2017 года системы оплаты труда в соответствие с Отраслевым положением;

3.2. о предстоящих изменениях условий оплаты труда, связанных с изменением систем оплаты труда, уведомить работников своевременно, в

письменной форме, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2017 года, за исключением пунктов 2, 3, которые вступают в силу с момента его опубликования.

5. Признать утратившими силу в части государственных образовательных организаций:

 постановление Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 04 февраля 2009 года № 56-А «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение»;

 постановление Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 06 августа 2009 года № 448-А «О внесении изменений в приложения №№ 2, 5, 7 к постановлению Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 04 февраля 2009 года № 56-А»;

 постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 10 июня 2010 года № 16-П «О внесении изменений в постановление Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 4 февраля 2009 года № 56-А»;

 постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 05 апреля 2011 года № 174-П «О внесении изменений в приложения №№ 2, 3, 5, 6, 8 к постановлению Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 04 февраля 2009 года № 56-А»;

 постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 25 июля 2011 года № 512-П «О внесении изменений в приложения №№ 5, 7 к постановлению Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 04 февраля 2009 года № 56-А»;

 постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 26 сентября 2011 года № 668-П «О внесении изменения в пункт 4 постановления Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 04 февраля 2009 года № 56-А»;

 постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 12 декабря 2011 года № 916-П «О внесении изменений в размеры повышающих коэффициентов для определения расчёта должностных окладов руководителей, специалистов и служащих окружных государственных образовательных учреждений»;

 постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 03 апреля 2012 года № 243-П «О внесении изменений в приложения №№ 2, 4, 8, утверждённые постановлением Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 04 февраля 2009 года № 56-А»;

 постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 30 августа 2012 года № 720-П «О внесении изменений в приложения №№ 5, 7, утверждённые постановлением Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 04 февраля 2009 года № 56-А»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 26 сентября 2012 года № 811-П «О внесении изменений в постановление Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 04 февраля 2009 года № 56-А»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 февраля 2013 года № 79-П «О внесении изменений в постановление Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 04 февраля 2009 года № 56-А»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 03 апреля 2013 года № 217-П «О внесении изменения в пункт 4 постановления Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 04 февраля 2009 года № 56-А»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 03 декабря 2013 года № 1014-П «О внесении изменений в постановление Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 04 февраля 2009 года № 56-А»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 25 декабря 2013 года № 1092-П «О внесении изменений в пункт 4 постановления Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 04 февраля 2009 года № 56-А»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 12 сентября 2014 года № 728-П «О внесении изменений в постановление Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 04 февраля 2009 года № 56-А»;

пункт 1 изменений, которые вносятся в некоторые нормативные правовые акты Ямало-Ненецкого автономного округа, утверждённых постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 ноября 2014 года № 915-П;

пункт 2 изменений, которые вносятся в некоторые нормативные правовые акты Ямало-Ненецкого автономного округа, утверждённых постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 июля 2016 года № 656-П.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа Бучкову Т.В.

Губернатор
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.Н. Кобылкин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ямало-Ненецкого автономного округа
от 29 декабря 2016 года № 1256-П

ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое положение в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации устанавливает общие требования к разработке и установлению систем оплаты труда в государственных образовательных организациях и организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – организации, автономный округ).

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 и автономного округа, 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 и автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Отраслевым положением.

1.4. Системы оплаты труда работников, разрабатываемые организациями, должны предусматривать 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)).

1.5. 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 нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в 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 государственных организаций автономного округа (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» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования

системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 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 раздельно 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 постановлениями Правительства автономного округа.

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 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального 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 08 августа 2008 года № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих 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.

2.4. 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.

2.6. Организации среднего профессионального образования 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 конец отчетного периода (года) (штатных единиц)	до 50	0,9
		от 51 до 100	1
		от 101 до 150	1,1
		от 151 до 300	1,15
		от 301 и более	1,16
2.	Количество обучающихся	от 100 до 400	1
		от 401 до 800	1,05
		от 801 до 1400	1,1
		от 1401 и более	1,15
3.	Наличие филиальной сети	абсолютный показатель	1,02

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

Таблица 2

Показатель	Организация среднего профессионального образования			
	категории 1	категории 2	категории 3	категории 4
1	2	3	4	5
Произведение значений показателей особенностей деятельности и значимости организаций	до 1,21	1,21 – 1,27	1,28 – 1,30	1,31 – 1,36

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам 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 и автономного округа.

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 № 7 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.

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.

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 и главного бухгалтера) устанавливаются в соответствии с приложением № 4 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 № 4 к настоящему Отраслевому положению и конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам организации (за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

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

4.6. Работникам, состоящим в штате организаций, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности в размере до 25% от должностного оклада (ставки).

Повышающий коэффициент за работу в сельской местности применяется при исчислении заработной платы работникам организаций, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, а также занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры, искусства и кинематографии и общеотраслевых должностей служащих.

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

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

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера 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 с департаментом образования автономного округа.

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

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), 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

№ п/п	Тип организации	Категория организации	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации
1	2	3	4
1.	Организации начального общего образования		3,8
2.	Организации для детей-сирот и		3,8

1	2	3	4
	детей, оставшихся без попечения родителей		
3.	Организации дополнительного профессионального образования		4,1
4.	Организации среднего профессионального образования	1	4,1
		2	5,1
		3	5,3
		4	6,0

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы первого заместителя руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), 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.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, в размере, не превышающем 80% 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 и главному бухгалтеру 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 и главному бухгалтеру 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, его заместителям и главному бухгалтеру организации устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности деятельности в соответствии с приложениями №№ 5, 6 к настоящему Отраслевому положению.

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

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (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;

для преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, а также программы профессионального обучения, для которых подпунктом 2.8.2 приложения № 1 к приказу № 1601 установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 720 часов в год, – путем определения среднемесячной заработной платы, для расчета которой часовая ставка преподавателя умножается на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

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.

Исчисление средней месячной заработной платы преподавателей организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

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.

Для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам, с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки локальным нормативным актом

организации устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

Учебная нагрузка каждого педагогического работника, замещающего должности профессорско-преподавательского состава, определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать установленных по должностям профессорско-преподавательского состава верхних пределов.

В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава, устанавливается в объеме, не превышающем 800 часов в учебном году.

Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку профессорско-преподавательского состава, самостоятельно определяются организацией и утверждаются ее локальным нормативным актом.

При определении по должностям профессорско-преподавательского состава соотношения учебной нагрузки и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах продолжительности рабочего времени, составляющей 36 часов в неделю, учитываются:

занимаемая педагогическим работником должность;

нормы времени по видам учебной деятельности, утвержденные локальным нормативным актом организации.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организаций

7.1. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств окружного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций, размеров субсидий бюджетным и автономным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных федеральными 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 абзацем вторым пункта 4.6 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 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 4:

Таблица 4

Тип организации	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию			
	для гарантированной части заработной платы, в том числе для			для стимулирующей части заработной платы, $K_{сч}$
	выплаты должностных окладов (ставок)	выплаты компенсационного характера, $K_{кк}$	выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности, $K_{см}$	
1	2	3	4	5
Организации начального общего образования	12	1,2		11,3
Организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	12	0,6	3,0	13,3
Организации среднего профессионального образования				
1 категории	12	0,4		3,8
2 категории	12	0,4		4,8
3 категории	12	0,4		6,1

1	2	3	4	5
4 категории	12	0,4		5,5
Организации дополнительного профессионального образования	12	0,6		9,3

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

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

где:

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения на год;

РК – районный коэффициент;

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

ЗП_{гч} – заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

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

где:

ДО – фонд должностных окладов;

12 – количество месяцев в календарном году;

К_{кк} – количество должностных окладов на выплаты компенсационного характера;

К_{см} – количество должностных окладов на выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности;

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

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

где:

ДО – фонд должностных окладов;

К_{сч} – количество должностных окладов для стимулирующей части заработной платы.

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 предельного уровня соотношения (кратности) средней заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера организации и средней заработной платы работников организации, рассчитанного в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 настоящего Отраслевого положения.

7.3. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается Положением об оплате труда на уровне не менее 50% 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:

с 01 января 2017 года в размере не более 54%;

с 01 января 2018 года в размере не более 40%.

Приложение № 1

к Отраслевому положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа

№ п/п	Наименование вида экономической деятельности	Наименование должностей			должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
		должности, относимые к административно-управленческому персоналу	должности, относимые к основному персоналу	должности, относимые к вспомогательному персоналу	
1	2	3	4	5	
1	Образование профессиональное среднее	директор; первый заместитель директора; заместитель директора; главный бухгалтер; заведующий отделом; заведующий службой; заведующий сектором; заведующий музеем; заведующий учебной частью; заведующий производственной практикой; заведующий отделением; заведующий видеостудией; заведующий библиотекой; заведующий складом; заведующий канцелярией; заведующий общепитом; заведующий столовой;	преподаватель; концертмейстер; социальный педагог; мастер производственного обучения; старший мастер; педагог-организатор; педагог-психолог; преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности; руководитель физического воспитания	диспетчер; секретарь учебной части; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-технолог; бухгалтер (1, 2 категории, ведущий); документовед (1, 2 категории, ведущий); специалист по кадрам (ведущий); экономист (1, 2 категории, ведущий); юрисконсульт (1, 2 категории, ведущий);	

1			4	5
		<p>начальник спортивного комплекса;</p> <p>начальник отдела;</p> <p>начальник хозяйственного отдела;</p> <p>начальник ресурсного центра;</p> <p>начальник центра;</p> <p>начальник филиала;</p> <p>начальник (заведующий) мастерской;</p> <p>шеф-повар;</p> <p>капитан;</p> <p>начальник гаража;</p> <p>механик</p>		<p>специалист по охране труда;</p> <p>инженер (1, 2 категории, ведущий) инженер-электроник (1, 2 категории, ведущий);</p> <p>программист (1, 2 категории, ведущий);</p> <p>заместитель главного бухгалтера;</p> <p>гардеробщик;</p> <p>подсобный рабочий;</p> <p>уборщик территории;</p> <p>вахтер;</p> <p>уборщик служебных помещений;</p> <p>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений;</p> <p>кастелянша;</p> <p>кладоовщик;</p> <p>кухонный рабочий;</p> <p>повар;</p> <p>машинист по стирке и ремонту спецодежды;</p> <p>грузчик;</p> <p>тракторист;</p> <p>плотник;</p> <p>водитель автомобиля;</p> <p>моторист-рулевой;</p> <p>костюмер;</p> <p>слесарь-ремонтник;</p> <p>электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;</p> <p>оператор видеозаписи;</p> <p>библиотекарь;</p> <p>дежурный по режиму;</p>

1	2	3	4	5
2	Подготовка кадров высшей квалификации	директор; первый заместитель директора; заведующий центром; заведующий кафедрой; заведующий хозяйством; начальник отдела	методист; преподаватель; доцент; профессор	малляр юрисконсульт (1, 2 категории, ведущий); документовед (1, 2 категории, ведущий); специалист по кадрам (ведущий) программист (1, 2 категории, техник); уборщик служебных помещений; водитель автомобиля
3	Образование начальное общее	заместитель директора; заведующий отделением; заведующий складом; шеф-повар	учитель; учитель-логопед; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; педагог-библиотекарь; инструктор по физической культуре; воспитатель; младший воспитатель	секретарь учебной части; дежурный по общежитию; специалист по кадрам (ведущий); юрисконсульт (1, 2 категории, ведущий); уборщик служебных помещений; сторож; кастелянша; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; швея; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар; водитель автомобиля
4	Деятельность по уходу с обеспечением проживания	директор; первый заместитель директора; главный бухгалтер; заместитель директора; заведующий службой; заведующий складом; шеф-повар	инструктор по труду; учитель-логопед; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; воспитатель;	экономист (1, 2 категории, ведущий); бухгалтер (1, 2 категории, ведущий); специалист по кадрам (ведущий); инженер (1, 2 категории, ведущий);

1	2	3	4	5
			<p>инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; педагог-психолог; инструктор по лечебной физкультуре; врач-специалист; медицинская сестра; старшая медицинская сестра; медицинская сестра палатная; медицинская сестра диетическая; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по физиотерапии</p>	<p>инженер-энергетик юрисконсульт (1, 2 категории, ведущий); младший воспитатель; секретарь-машинистка; повар; сторож; кладовщик; кухонный рабочий; швея; машинист по стирке и ремонту спецодежды; санитарка (мойщица); слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-сантехник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений; водитель автомобиля; тракторист</p>

Приложение № 2

к Отраслевому положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ
служащих, профессий рабочих и размеры должностных окладов,
ставок заработной платы

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы* (рублей)
1	2	3	4
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования	13 510
1.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования; начальник (заведующий, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (подразделения); старший мастер профессиональной образовательной организации (подразделения)	15 967
1.3.	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, руководитель, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации (подразделения)	20 700
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.4.	1 квалифика-	инструктор по труду; инструктор	8 600

1	2	3	4
	ционный уровень	по физической культуре; музыкальный руководитель	
1.5.	2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	8 900
1.6.	3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования	9 300
1.7.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель*; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор**; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9 700
* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу			
** За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.8.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	5 300
1.9.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательной организации; старший дежурный по режиму	5 800
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.10.		секретарь учебной части	5 200
II. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по общежитию и др.); комендант; копировщик; секретарь; секретарь-машинистка	5 965
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6 000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
2.3.	1 квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-технолог	6 100
2.4.	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6 200

1	2	3	4
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 внутридолжностная категория	6 700
2.6.	4 квалификационный уровень	механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 000
2.7.	5 квалификационный уровень	начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	7 500
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
2.8.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер; программист, специалист по кадрам; экономист; юрист-консультант, инженер-электроник	7 600
2.9.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7 800
2.10.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 000
2.11.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 200
2.12.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	10 000
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
2.13.	1 квалификационный уровень	начальник отдела	10 200
2.14.	2 квалификационный уровень	главный* (диспетчер, механик, технолог, эксперт; энергетик)	10 500
* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации			
III. Профессиональная квалификационная группа общепромышленных профессий рабочих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные 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	5 000

1	2	3	4
		справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; -сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий, подсобный рабочий, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
3.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	5 200
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
3.3.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; маляр, столяр, слесарь-сантехник, электрогазосварщик; моторист-рулевой	5 400
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	5 800
3.5.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 000
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)	6 400
IV. Профессиональная квалификационная группа должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования			
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений			
4.1.	1 квалификационный уровень	преподаватель; начальник (заведующий, руководитель): кабинета, отдела, отделения	13 500
4.2.	2 квалификационный уровень	начальник (заведующий) отдела: учебного (учебно-методического, методического)	13 800
4.3.	3 квалификационный уровень	доцент; начальник (руководитель, заведующий, руководитель): учебно-методического (учебно-научного) центра и других учебных подразделений; начальник управления: кадров, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового)	17 600

1	2	3	4
4.4.	4 квалификационный уровень	профессор	19 160
4.5.	5 квалификационный уровень	заведующий кафедрой; руководитель (руководитель) обособленного структурного подразделения	20 695
V. Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников			
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
5.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	6 500
5.2.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	6 750
5.3.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	7 250
5.4.	4 квалификационный уровень	зубной врач	7 300
5.5.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	7 500
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
5.6.	2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	8 700
VI. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
6.1.		библиотекарь	7 800
VII. Профессиональные квалификационные группы должностей работников внутреннего водного транспорта			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего водного транспорта второго уровня			
7.1.	7 квалификационный уровень	капитан	10 500
VIII. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии			
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»			
8.1.	2 квалификационный уровень	оператор видеозаписи	5 600

Примечание.

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

Приложение № 4

к Отраслевому положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые предельные размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 30% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда ¹	1. Выполнение работ высокой 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	ежемесячно, ежеквартально
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада (ставки)	премирование производится на основании локального нормативного акта организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей ²	оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования автономного округа; достижение высоких конечных результатов организации и автономного	единовременно

1	2	3	4	5	6
				<p>округа в результате внедрения новых форм и методов работы; существенное снижение затрат окружного бюджета или увеличение доходной части окружного бюджета, давшие значительный экономический эффект;</p> <p>разработка особо значимых, важных для социально-экономического развития автономного округа проектов нормативных правовых актов Российской Федерации и автономного округа;</p> <p>большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие автономного округа, результативную деятельность и повышение эффективности управления</p>	
3.	Надбавка за специфику работы	до 15% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях) ³	1. Работа в общеобразовательных организациях, имеющих интернат, реализующих программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в том числе санаторных	ежемесячно
		до 15% от должностного оклада (ставки)		2. Работа в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющих лечение,	

1	2	3	4	5	6
				оздоровление и (или) отдых; организации, реализующих адаптированные образовательные программы	
		до 15% от должностного оклада (ставки)		3. Работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), и индивидуальным и групповым обучением детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, работа с детьми-инвалидами, в том числе дистанционно	
		до 15% от должностного оклада (ставки)		4. Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам	
		до 15% от должностного оклада (ставки)		5. Преподавание языка ханты, селькупского, ненецкого	
		до 15% от должностного оклада (ставки)		6. Работа в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам	
4.1	Надбавка за наличие классности	25% от должностного оклада	надбавка устанавливается водителям автомобиля при наличии документа, ⁴	водитель автомобиля 2-го класса	ежемесячно
		10% от должностного оклада	подтверждающего классность ⁴	водитель автомобиля 1-го класса	
4.2	Надбавка за наличие	20% от должностного	надбавка устанавливается педагогическим работникам при	первая квалификационная категория	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
	квалификационной категории	оклада (ставки)	наличия квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 ⁵		ежемесячно
	40% от должностного оклада (ставки)			высшая квалификационная категория	
4.3	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	15% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно ⁶
	Почетного звания, ученой степени	120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук	почетное звание «Народный», ученая степень доктора наук	
	Государственной награды ⁸	90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	почетное звание «Заслуженный», ученая степень кандидата наук	
		60% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды	государственная награда	
	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы ⁷ , определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
5.		10% от должностного оклада (ставки)		стаж работы более 10 лет	

1	2	3	4	5	6
			<p>который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации</p>		
6.	Премияльные выплаты по итогам работы ⁹	до 100% от должностного оклада (ставки) до 100% месячной заработной платы	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы	<p>выполнение утвержденного организации государственного задания, плана работы; добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей; достижение и превышение плановых нормативных показателей работы структурного подразделения организации, в котором занят работник,</p>	<p>ежеквартально ежегодно по итогам учебного года («День учителя»)</p>

1	2	3	4	5	6
				и его личный вклад в общие результаты работы; соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка; удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг	

Примечания

1. При установлении локальным нормативным актом организации системы оплаты труда работников организаций в установленном законодательством порядке определяются конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий, на основе типовых критериев, предлагаемых для оценивания деятельности работников организации, установленных в строке 1 настоящего приложения, периодичность и порядок выплаты надбавки за интенсивность труда.
 2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.
 3. Надбавка за специфику работы в организации устанавливается работникам в зависимости от типа и вида организации (классов, групп в организации) и специфики работы в размере до 15% от должностного оклада (ставки).
Перечень работников, которым может устанавливаться надбавка за специфику работы в организации, и ее конкретный размер определяется системой оплаты труда работников организаций в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья, с туберкулезной интоксикацией, малыши и затихающими формами туберкулеза, нуждающимися в длительном лечении и др.
 4. Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей.
 5. При наличии у работника профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, работнику устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории в соответствии со строкой 4.2 настоящего приложения.
 6. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для работников организаций от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.
- По должностям работников дополнительного профессионального образования, к которым предъявляются требования о наличии соответствующих ученых степеней, надбавки за ученые степени не устанавливаются.

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

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

7. Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного срока 5 настоящего приложения к стажу работы.

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

8. Для целей Отраслевого положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа под «государственной наградой» понимается наличие у работника организации звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали, полученных в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099.

9. 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, установленной системой оплаты труда работников организации.

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).

Приложение № 5

к Отраслевому положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 50% от должностного оклада	надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы, установленных Отраслевым положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных департаменту образования автономного округа (далее – Отраслевое положение)	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением № 6 к Отраслевому положению	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	премирование руководителя организации производится на основании приказа департамента образования автономного округа, премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера организации производится на основании локального нормативного акта организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) премируемого в выполнении 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 автономного округа; достижение высоких конечных результатов организации и автономного округа в результате внедрения новых форм и методов работы; существенное снижение затрат окружного бюджета или увеличение доходной части окружного бюджета, давших значительный экономический эффект; разработка особо значимых, важных для социально-экономического развития автономного округа проектов нормативных правовых актов Российской Федерации и автономного округа; большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие автономного округа, результативную деятельность и повышение эффективности управления	единовременно
3.	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада 10% от должностного	надбавка устанавливается при условии достижения определенного Отраслевым положением стажа работы, дающего право на установление	стаж работы от 3 до 10 лет стаж работы более 10 лет	ежемесячно ежемесячно

1	2	3	4	5	6
		оклада	<p>надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в организациях по профилю деятельности организации;</p> <p>время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда);</p> <p>иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности;</p> <p>включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в организации;</p>		
4	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	2 100 рублей	надбавка устанавливается руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру организации при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств	наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
	Почетного звания, ученой степени,	12 800 рублей		наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук	ежемесячно
		8 400 рублей		наличие почетного звания	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
	Государственной награды ³	4 200 рублей	<p>Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды.</p> <p>Надбавка за наличие ученой степени устанавливается всем руководителям, за исключением должностей руководителей организаций дополнительного образования, профессионального образования, минимальные требования к квалификации которых предусматривают наличие ученой степени.</p> <p>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 основанию²</p>	<p>«Заслуженный», ученой степени кандидата наук</p> <p>наличие государственной награды</p>	ежемесячно
5.	Премииальные выплаты по итогам работы ⁴	<p>до 20% от должностного оклада</p> <p>0</p> <p>до 10%</p>	<p>выполнение плановых показателей деятельности учреждения (плана работы)</p> <p>полное и своевременное</p>	<p>выполнено</p> <p>НЕ ВЫПОЛНЕНО</p> <p>ВЫПОЛНЕНО</p>	<p>ежеквартально, ежегодно</p> <p>ежеквартально,</p>

1	2	3	4	5	6
		от должностного оклада 0	выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами www.bus.gov.ru , www.stat-pop.ru)	не выполнено	ежегодно
	до 20% от должностного оклада	отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждений, отсутствие предписывающих (неустранимых) замечаний со стороны контролирующих органов	отсутствие замечаний	ежеквартально, ежегодно	ежеквартально, ежегодно
	до 10% от должностного оклада 0	соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов учредителя своевременно представлений бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	соблюдение установленных сроков	соблюдение установленных сроков несоблюдение установленных сроков	ежеквартально, ежегодно
	до 10% от должностного оклада	соблюдение представлений бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	ежеквартально, ежегодно

1	2	3	4	5	6
		до 20 % от должностного оклада	соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера 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	соблюдение	ежеквартально, ежегодно
		0		несоблюдение	
	до 100% месячной заработной платы		наличие трудового договора (соглашения)	состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией	по итогам учебного года («День учителя»)

Примечания.

1. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю на основании приказа департамента образования автономного округа, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного срока 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, почетной степени, государственной награды устанавливается руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии со строкой 4 настоящего приложения.

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

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, почетной степени, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР,

СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.

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

4. Премия по итогам работы за период выплачивается заместителям руководителя и главному бухгалтеру на основании приказа руководителя организации, руководителю организации – на основании приказа департамента образования автономного округа, организации на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя, заместителей руководителя.

Приложение № 6

к Отраслевому положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности и критерии оценки работы руководителей государственных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа

Показатели	Параметры	Критерии	Оценка в баллах (по типу организации)*			
			начального общего образования	организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	среднего профессионального образования	дополнительного профессионального образования
1	2	3	4	5	6	7
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). 1.2. Осуществление мероприятий (совещаний, конкурсов, бесед, лекций и т.д.) с участием коллектива организации и обучающихся с приглашением представителей надзорных структур (УМВД, прокуратура, следственный комитет), направленных на противодействие коррупции, подтвержденных копиями	да нет	до 10 0	до 10 0	до 10 0	до 10 0
		да нет	до 20 0	до 20 0	до 20 0	до 20 0

1	2	3	4	5	6	7
	документов (за отчетный период)					
2. Выполнение мероприятий по реализации государственной социальной политики, в том числе принятие мер по повышению заработной платы педагогическим работникам	2.1. Выполнение планового значения показателя «Отношение средней заработной платы к средней заработной плате по региону», установленного региональной «дорожной картой» 2.2. Полное и своевременное заполнение данных мониторинга заработной платы в ИАС «Мониторинг Ямал» без замечаний 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 нет	до 10 0	до 10 0	до 10 0	X
числе принятия мер по повышению заработной платы педагогическим работникам		да нет	до 10 0	до 10 0	до 10 0	до 10 0
		да нет	до 20 0	до 20 0	до 20 0	до 20 0
3. Развитие учебных (многофункциональных) центров квалификаций	2.4. Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации 2.5. Численность обучающихся по программам среднего профессионального образования в расчете на 1 педагогического работника (включая мастеров производственного обучения) в соответствии с показателем, установленным региональной «дорожной картой»	да нет	X	X	до 10 0	X
3. Развитие учебных (многофункциональных) центров квалификаций	3.1. Организация работы учебного (многофункционального) центра прикладных квалификаций, осуществляющего обучение на базе профессиональной образовательной организации в соответствии с разработанным планом мероприятий	да нет	X	X	до 10 0	X
4. Обеспечение безопасности и соответствия	4.1. Результаты деятельности надзорных органов по контролю за соблюдением законодательства в сфере образования (соблюдение лицензиатом	да нет да	до 15 0 до 10	до 15 0 до 10	до 15 0 до 10	до 15 0 до 10

1	2	3	4	5	6	7
нормативным документам	лицензионных требований (п. 6, 7), качество подготовки к процедуре государственной аккредитации)	нет	0	0	0	0
	4.2. Организация деятельности по охране труда за отчётный период (отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине организации)	да нет	до 5 0	до 5 0	до 5 0	до 5 0
	4.3. Обеспечение удовлетворительной степени оснащённости региональной системы образования научно-методическими разработками по реализации программы ФГОС	да нет	X	X	X	до 15 0
5. Кадровый потенциал	5.1. 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 нет	до 30 0	до 30 0	до 30 0	X
	5.2. Удельный вес численности приглашённого профессорско-преподавательского состава с учёными степенями и (или) учёными званиями к общей численности приглашённого преподавательского состава в диапазоне более 70%	да нет	X	X	X	до 5 0
	5.3. Удельный вес штатных педагогических работников с учёными степенями и (или) учёными званиями к общей численности педагогических работников более 70%	да нет	X	X	X	до 5 0
6. Эффективное управление коллективом сотрудников	6.1. Отсутствие жалоб работников по организации работы, направленных в адрес учредителя, и в ходе рассмотрения признанных обоснованными	да нет	до 10 0	до 10 0	до 10 0	до 10 0
7. Показатели эффективности	7.1. Достижение количественных показателей выполнения государственного задания (в соответствии с плановыми показателями, установленными государственным заданием)	да нет	до 20 0	X	до 20 0	до 20 0
	7.2. Доля прошедших обучение лиц,	да	X	X	X	до 10

1	2	3	4	5	6	7
	удовлетворённых качеством услуги, подтвержденных копиями выданных документов, в диапазоне 90% и более	нет				0
	7.3. Доля воспитанников, прошедших оздоровление	да нет	x	до 10 0	X	X
	7.4. Доля воспитанников 8 – 11 классов, охваченных программами предпрофессиональной подготовки	да нет	X	до 10 0	X	X
	7.5. Доля воспитанников, социализированных после выпуска из образовательной организации	да нет	X	до 10 0	X	X
	7.6. Сохранность контингента обучающихся профессиональной образовательной организации в течение учебного года	да нет	X	X	до 10 0	X
8. Развитие потенциала образовательной организации	8.1. 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	X	X	X	до 15 0
	8.2. Наличие штабных педагогических работников, издавших учебники и учебные пособия, рекомендованные региональными или отраслевыми УМК, НМК, с грифом УМО, РИРО, ФИРО и других организаций (за отчетный период)	да нет	X	X	X	до 10 0
	8.3. Наличие педагогических работников – победителей конкурсов, проводимых Минобрнауки России и департаментом образования автономного округа (за отчетный период)	да нет	X	X	X	до 10 0
9. Система воспитания	9.1. Отсутствие совершенных преступлений и правонарушений по данным органов УВД	да нет	до 5 0	X	X	X
	9.2. Доля детей, охваченных мероприятиями по оказанию психологической и психолого-педагогической помощи, в диапазоне	да нет	до 10 0	X	X	X

1	2	3	4	5	6	7
	40% и более					
	9.3. Доля обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, 5% и более	да нет	X	X	до 10 0	X
10. Улучшение положения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10.1. Доля воспитанников, устроенных на семейные формы воспитания, 40% и более	да нет	X	до 10 0	X	X
11. Повышение квалификации и переподготовка работников образовательных организаций	11.1. Выполнение регионального заказа на повышение квалификации и профессиональную подготовку руководителей и специалистов в части количества слушателей, прошедших подготовку	да нет	X	X	X	до 10 0
12. Работа по повышению профессионального уровня педагогических работников	12.1. Подготовка и проведение конференций, семинаров, мастер-классов и т.д. на базе организации (за отчетный период)	да нет	X	X	X	до 10 0
13. Достижения воспитанников	13.1. Наличие победителей олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, спартакиад всероссийского, международного и регионального уровней (за наличие в отчетном периоде)	междуна- родного уровня всероссий- ского уровня региональ- ного уровня нет	10 8 5 0	10 8 5 0	10 8 5 0	X
14. Удовлетворенность качеством	14.1. Отсутствие жалоб на деятельность организации со стороны обучающихся, их	да нет	до 5 0	до 10 0	до 5 0	до 5 0

1	2	3	4	5	6	7
образовательных услуг	родителей, слушателей, общественности в адрес учредителя и Правительства автономного округа за отчетный период					
15. Эффективное осуществление работы по реализации в автономном округе проекта «Молодые профессионалы (WSR)»	15.1. Плановность и качество организации работы по созданию в образовательной организации условий для реализации проекта «Молодые профессионалы (WSR)»	да нет	X	X	до 10 0	X 0
автомном округе проекта «Молодые профессионалы (WSR)»	15.2. Результативность участия студентов профессиональной образовательной организации в проекте «Молодые профессионалы (WSR)» (в отчетном полугодии)	да нет	X	X	до 60 0	X
16. Эффективное управление научно-образовательным комплексом	16.1. Руководство научно-образовательным комплексом	да нет	X	X	до 30 0	X
научно-образовательным комплексом	16.2. Организация мероприятий (научно-образовательного комплекса, между образовательными организациями научно-образовательных комплексов) на базе образовательной организации	да нет	X	X	до 10 0	X
17. Удовлетворенность качеством подготовленных информационных-аналитических материалов по основным направлениям развития региональной системы образования	17.1. Удовлетворенность качеством подготовленных информационно-аналитических материалов по основным направлениям развития региональной системы образования	да нет	X	X	X	до 70 0
18. Исполнение бюджетных средств	18.1. Исполнение бюджетной сметы (плана ФХД) за отчетный период	да нет	до 15 0	до 15 0	до 15 0	до 15 0
19. Размещение закупок	19.1. Соблюдение исполнительской дисциплины при размещении закупок	да нет	до 30 0	до 30 0	до 30 0	до 30 0

1	2	3	4	5	6	7
20. Обеспечение целевого и эффективного использования бюджетных средств	20.1. Отсутствие нарушений и замечаний, выявленных в ходе проверок и ревизий контролирурующих финансовых органов за отчётный период	да нет	до 10 0	до 10 0	до 10 0	до 10 0
21. Исполнительская дисциплина	21. Отсутствие замечаний относительно сроков и качества представленной отчетности и информации по запросам учредителя	да нет	до 20 0	до 20 0	до 20 0	до 20 0

Примечание.

Стоимость одного балла устанавливается приказом департамента образования автономного округа.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителям организации является нормативный акт департамента образования автономного округа, устанавливающий конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителям организациям на основании количества баллов и утвержденной стоимости одного балла.

Приложение № 7

к Отраслевому положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа

ПЕРЕЧЕНЬ

и предельные размеры доплат за дополнительную работу

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении заведования методическим объединением, учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	ежемесячно
2	Выполнение обязанностей классного руководителя	20% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя	ежемесячно
3	Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, родной язык; математика, иностранные языки	15% 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	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство	ежемесячно
5	Проверка письменных работ в начальном общем образовании	15% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки в начальных классах	ежемесячно

Примечания.

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

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

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

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

4. По видам работ, указанным в пунктах 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.