АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОСЕЛЬКУПСКИЙ РАЙОН
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«26» октября 2018 г. № П-309

с. Красноселькуп

Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального образования Красноселькупский район от 05 февраля 2018 года № П-21 «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Красноселькупский район», статьями 29 и 32 Устава муниципального образования Красноселькупский район, Администрация района **постановляет:**

1. Утвердить Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Управлению образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район обеспечить своевременное уведомление руководителей муниципальных образовательных учреждений в письменной форме о предстоящих изменениях условий оплаты их труда, связанных с изменением систем оплаты труда, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

3. Руководителям муниципальных образовательных учреждений обеспечить своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий оплаты труда, связанных с изменением систем оплаты труда, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

4. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации муниципального образования Красноселькупский район от 06.06.2012 года № П-119 «О фонде надбавок и доплат работников муниципальных образовательных учреждений»;

- постановление Администрации муниципального образования Красноселькупский район от 31.10.2012 года № П-210 «О внесении изменения в Положение о фонде надбавок и доплат работников образовательных учреждений»;

- постановление Администрации муниципального образования Красноселькупский район от 08.12.2014 года № П-272 «О внесении изменения в приложение №2 к Положению о фонде надбавок и доплат работников образовательных учреждений»;

- постановление Администрации муниципального образования Красноселькупский район от 15.12.2017 года № П-324 «О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Администрации района»;

- постановление Администрации муниципального образования Красноселькупский район от 20.08.2012 года № П-173 «О фонде надбавок и доплат работников структурных подразделений Управления образования»;

- постановление Администрации муниципального образования Красноселькупский район от 09.07.2013 года № П-146 «Об утверждении положения о порядке выплаты работникам муниципальных учреждений системы образования в Красноселькупском районе премии к профессиональному празднику «День Учителя»;

- постановление Администрации муниципального образования Красноселькупский район от 31.10.2017 года № П-279 «О внесении изменения в постановление Администрации района от 09 июля 2013 года № П-146»;

- постановление Администрации муниципального образования Красноселькупский район от 03.03.2014 года № П-29 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений»;

- постановление Администрации муниципального образования Красноселькупский район от 10.04.2014 года № П-58 «О внесении изменений в постановление Администрации района от 03.03.2014 № П-29 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений»;

- постановление Администрации муниципального образования Красноселькупский район от 21.10.2014 года № П-227 «О внесении изменений в постановление Администрации района от 03 марта 2014 года № П-29 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений»;

- постановление Администрации муниципального образования Красноселькупский район от 18.01.2018 года № П-11 «О внесении изменений в пункт 2.4 постановления Администрации района от 03 марта 2014 года № П-29».

5. Настоящее постановление разместить в сети Интернет на официальном сайте Администрации района www.selkup-adm.ru и опубликовать в районной общественно-политической еженедельной газете «Северный край».

6. Настоящее постановление вступает в силу с даты его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2019 года.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации района по экономике и финансам.

Глава района Ю.В. Фишер

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации
муниципального образования
Красноселькупский район

от «26» октября 2018 г. № П-309

Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район (далее – Отраслевое положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации и устанавливает общие требования к разработке и установлению систем оплаты труда в муниципальных образовательных организациях, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район (далее - учреждения).

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

1.3. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципального образования Красноселькупский район, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Отраслевым положением.

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

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

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе (далее - минимальный

размер заработной платы), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.7. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (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 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01 июня 2012 года N 761 N "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года N 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 учреждений, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, 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 учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.11. При заключении трудовых договоров с работниками учреждений рекомендуется применять примерную форму трудового договора с работником, приведенную в приложении N3 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 N 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 N 167н.

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

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

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением N 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 N 216 н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247 н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248 н "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 N 3 к настоящему Отраслевому положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам учреждений 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 настоящего Отраслевого положения.

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

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

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

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

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

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

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

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

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

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент**,** надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа и муниципальными правовыми актами.

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 N 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 учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.11. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта учреждения, 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;
- премия к праздничным датам;
- премия к профессиональному празднику;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год;
- единовременное денежное поощрение к юбилейным датам.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителей) устанавливаются в соответствии с приложением N 4 к настоящему Отраслевому положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Системой оплаты труда работников учреждения 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 учреждения, измеряемые качественными и количественными показателями) труда работников учреждения на основе приложения N 4 к настоящему Отраслевому положению и конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя, его заместителей).

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

4.6. Работникам образовательных учреждений, работающим в сельской местности устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

Размер коэффициента за работу в сельской местности должен составлять не более 25% должностного оклада.

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

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

4.7. Право на получение премии имеют работники муниципальных образовательных учреждений, состоящие в трудовых отношениях с учреждениями образования на дату издания соответствующего приказа.

При начислении премии не включаются следующие периоды:

- отпуск без сохранения заработной платы (ст.335 Трудового кодекса РФ);
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор на период отсутствия основного работника в связи с его нахождением в очередном оплачиваемом отпуске.

Работникам, проработавшим неполный расчетный период, в связи с временной нетрудоспособностью, уходом на пенсию, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске без сохранения заработной платы, в учебном отпуске, уволенным по сокращению штатов, уволенным по собственному желанию, премия по итогам работы за квартал, год выплачивается с учётом их вклада в профессиональную деятельность.

Время нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премий.

Работодатель вправе принять решение о премировании работников при увольнении по итогам работы за квартал, год при окончательном расчёте с ним.

Работникам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, премия не выплачивается.

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

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

Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329, заключенным Управлением образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район.

5.2. Должностные оклады руководителю организации и его заместителям устанавливаются в соответствии с приложением N 3 к настоящему Отраслевому положению.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений устанавливается примерным положением об оплате труда в кратности от 1 до 6 и определяется с учетом показателей таблицы 1 путем суммирования значений показателей, соответствующих специфике и масштабу деятельности учреждения.

Таблица 1

N п/п	Наименование показателя	Критерий значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Соотношение среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) учреждения к среднемесячной заработной плате в автономном округе за отчетный период (год) <*> (%)	до 80 от 81	до 1,8 до 2,0
2.	Предельная штатная численность работников учреждения на конец отчетного периода (года) (штатных единиц)	до 100 от 101 до 200 от 201 до 500 от 501 и выше	до 1,0 до 1,3 до 1,6 до 2,0
3.	Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных в соответствующем финансовом году для исполнения бюджетных обязательств казенного учреждения (объем субсидий бюджетным и автономным учреждениям) в расчете на 1 штатную единицу (тыс. рублей)	до 3000 3001 и выше	до 0,0 до 0,8
4.	Наличие филиальной сети учреждения (обособленных структурных подразделений) в муниципальных образованиях, организованной для предоставления услуг населению	абсолютный показатель	до 1,0
5.	Осуществление учреждением приносящей доход деятельности	абсолютный показатель	до 0,2

<*> Значение среднемесячной заработной платы в автономном округе определяется на основе официальных данных федерального статистического наблюдения за соответствующий период (год).

Должностные оклады руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 6.

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III настоящего Отраслевого положения.

5.6. В целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам руководителю организации, его заместителям могут устанавливаться 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;
- премия к праздничным датам;
- премия к профессиональному празднику;
- премиальные выплаты по итогам работы, квартал, год;
- единовременное денежное поощрение к юбилейным датам.

5.7. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности деятельности в соответствии с приложением N 5 к настоящему Отраслевому положению.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются Управлением образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район, 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 их конкретные размеры принимаются руководителем учреждения в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.8 Право на получение премии имеют работники муниципальных образовательных учреждений, состоящие в трудовых отношениях с учреждениями образования на дату издания соответствующего приказа.

При начислении премии не включаются следующие периоды:

- отпуск без сохранения заработной платы (ст.335 Трудового кодекса РФ);
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор на период отсутствия основного работника в связи с его нахождением в очередном оплачиваемом отпуске.

Работникам, проработавшим неполный расчетный период, в связи с временной нетрудоспособностью, уходом на пенсию, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске без сохранения заработной платы, в учебном отпуске, уволенным по сокращению штатов, уволенным по собственному желанию, премия по итогам работы за квартал, год выплачивается с учётом их вклада в профессиональную деятельность.

Время нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премий.

Работодатель вправе принять решение о премировании заместителей руководителя при увольнении по итогам работы за квартал, год при окончательном расчёте с ним.

Работникам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, премия не выплачивается.

Учредитель в праве принять решение о премировании руководителей образовательных учреждений.

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 годаN 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 - приказN 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 образовательным учреждением 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 N 1 к приказу N 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 N 1 к приказуN 1601, - путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах 2.8.1,2.8.2 приложения N 1 к приказу N 1601, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

Согласно пункту 2.2 приложения N 1 к приказу N 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.

6.4. При наступлении определённых жизненных событий оказывается материальная помощь при предоставлении подтверждающих документов в следующих случаях:

1) смерть работника.

В случае смерти работника материальная помощь оказывается супругу/супруге, одному из родителей, детям или иному лицу, оплачивающему похороны. Выплата производится по личному заявлению указанных лиц, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство (копия свидетельства о рождении/усыновлении,

копия свидетельства о браке), документов, подтверждающих расходы лица по оплате похорон работника.

2) смерть (гибель) близкого родственника работника (родителей, супруга/супруги, детей, родных братьев, сестер).

В случае смерти супруга/супруги, родителей, детей, родных братьев, сестер работника материальная помощь оказывается при представлении личного заявления работника, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

Материальная помощь при наступлении определённых жизненных событий оказывается в размере 40 000,00 рублей при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих степень родства, на основании приказа руководителя Учреждения и письменного заявления работника.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений

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

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

7.1.1. Гарантированная часть заработной платы состоит из:

- выплат должностных окладов (ставок);
- 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;
- выплат повышающего коэффициента за работу в сельской местности, устанавливаемого в соответствии с пунктом 3.12. настоящего Отраслевого положения.

7.1.2. Стимулирующая часть заработной платы состоит из:

- выплат стимулирующего характера;
- 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 учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент**,** надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа и муниципальными правовыми актами, на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в зависимости от типа учреждения в соответствии с таблицей 2:

Таблица 2

Тип организации	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию				Всего должностных окладов (ставок) на год
	для гарантированной части заработной платы, в том числе для			для стимулирующей части заработной платы, $К_{сч}$	
	выплаты должностных окладов (ставок)	выплаты компенсационного характера, $К_{кх}$	выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности, $К_{см}$		
1	2	3	4	5	6
Организации общего образования	12	3,36	2,70	7,74	**25,8**
Школы – интернаты	12	4,30	2,60	8,10	**27,0**
Дошкольные образовательные организации	12	2,66	2,70	7,44	**24,8**
Организация дополнительного образования	12	1,98	2,4	7,02	**23,4**

При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из должностного оклада (ставки), соответствующего вакантной должности, коэффициента вакансии (0,25).

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

$$\mathbf{ФОТ = (ЗП_{гч} + ЗП_{сч})* (РК + СН),}$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения на год;
$ЗП_{гч}$ - заработная плата (гарантированная часть);
$ЗП_{сч}$ - заработная плата (стимулирующая часть);
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:

$$\mathbf{ЗП_{гч} = \sum ДО * 12 + \sum ДО * К_{кх} + \sum ДО * К_{см},}$$

где:

ДО - фонд должностных окладов;
12 - количество месяцев в календарном году;
$К_{кх}$ - 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:

$$ЗП = \sum ДО * К_{сч},$$

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 учреждения, установленной пунктом 7.9 настоящего Отраслевого положения;
- соблюдения предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитанной 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 70 % от фонда оплаты труда учреждения.

7.4. При формировании фонда оплаты труда в учреждении 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 учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности учреждения, то есть «Специалисты».

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

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

7.8. Перечень должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, устанавливается приложением N1 к настоящему Отраслевому положению.

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

VIII. Порядок условия почасовой оплаты

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

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

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

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

выплат за дополнительную работу.

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

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

Приложение № 1

к отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район

№ п/п	**Наименование вида экономической деятельности**	**Наименование должностей**		
		Должности, относимые к административно – управленческому персоналу (Руководители)	**Должности, относимые к основному персоналу (Специалисты)**	**Должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу (Служащие; Рабочие)**
1	**3**	**4**	**5**	**6**
1.	Образование дошкольное	Заведующий; заместитель заведующего	Музыкальный руководитель; социальный педагог; воспитатель; педагог-психолог; учитель-логопед	Младший воспитатель; заведующий хозяйством; инженер - электроник; грузчик; сторож; дворник; уборщик служебных помещений; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар; делопроизводитель;
2.	Начальное общее образование; основное общее образование; среднее общее образование	Директор; заместитель директора	Инструктор по физкультуре; музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог – организатор; социальный педагог; воспитатель; педагог – психолог; учитель; учитель дефектолог;	Младший воспитатель; секретарь; секретарь – машинистка; машинистка; охранник; юрисконсульт; лаборант; секретарь руководителя; заведующий библиотекой; заведующий хозяйством; заведующий складом; библиотекарь; инженер - электроник; инженер – электрик; специалист по кадрам; истопник; обувщик; сторож; сторож (вахтёр); дворник; уборщик служебных помещений; гардеробщик; кастелянша; швея по ремонту одежды; машинист двигателя

			учитель - логопед; преподаватель – организатор ОБЖ, старший воспитатель; тьютор; педагог – библиотекарь;	внутреннего сгорания; кухонный рабочий; машинист по стирке белья и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар; водитель автомобиля, водитель автобуса;
3.	Образование дополнительное детей и взрослых	Директор; заместитель директора	Музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования; педагог – организатор; мастер производственного обучения; методист; педагог – психолог; преподаватель	Секретарь; художник; заведующий хозяйством; начальник гаража; документовед; инженер – электроник; специалист по кадрам; гардеробщик; уборщик служебных помещений; сторож; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию зданий и сооружений; дворник; водитель автомобиля; электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Приложение № 2

к отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы* (рублей)
1	2	3	4
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.4.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11 000
1.5.	2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	11 400
1.6.	3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог;	11 600
1.7.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель <*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ); старший воспитатель; тьютор<**>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	12 000
<*> 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	младший воспитатель	6 400
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.10.	3 квалификационный уровень	Вожатый; охранник	6 500
II. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих			
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка; машинистка	6 760
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6 968

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2.3.	1 квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя; художник	7 100
2.4.	2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий архивом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	10 600
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража;	11 400
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
2.6.	1 квалификационный уровень	документовед; специалист по кадрам; юрисконсульт; инженер; инженер – электроник;	7 900
2.7.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	8 112
2.8.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	8 320
2.9.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 528
III. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих			
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; курьер; истопник; кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; повар; швея по ремонту одежды; машинист двигателя внутреннего сгорания;	6 300
3.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	6 500
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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: электромонтёр по ремонту и обслуживанию	6 700

		электрооборудования; водитель автомобиля; повар; водитель автобуса	
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	6 900
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	7 100
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)	7 300
IV. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
4.1.	1 квалификационный уровень	библиотекарь	8 112
Профессиональная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
4.2.		Заведующий библиотекой	10 700

Приложение № 3

к отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район

РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей, заместителей руководителя образовательных учреждений, по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Единица измерения	Тип образовательного учреждения		
			Размер должностного оклада, рублей		
			общеобразовательная организация	организация дополнительного образования	дошкольное образовательное учреждение
1	2	3	4	5	6
1.	**Руководитель**				
	в том числе:				
	Численность обучающихся, воспитанников				
	в том числе:				
	От 101 до 200	человек			25 500
	От 201 до 300	человек		23 500	
	Свыше 300	человек	28 500	26 800	
2.	**Руководитель школы - интернат**				
	в том числе:				
	Численность обучающихся, воспитанников				
	в том числе:				
	До 100	человек	25 500		
	От 201 до 300	человек	27 800		
3.	**Заместитель руководителя**				
	в том числе:				
	Численность обучающихся, воспитанников				
	в том числе:				
	До 100	человек	20 400		20 400
	От 201 до 300	человек	22 240	18 800	
	Свыше 300	человек	24 225	22 000	

Приложение № 4

к отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые предельные размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 50% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда[1]	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, единовременно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада (ставки)	премирование производится на основании локального нормативного акта организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей[2]	оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования автономного округа, муниципальной системы образования; достижение высоких конечных результатов учреждения и автономного округа в результате внедрения новых форм и методов работы; большая организаторская работа по подготовке и проведению	единовременно

				мероприятий окружного либо муниципального значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования, результативную деятельность и повышение эффективности управления	
3.	Надбавка за специфику работы	до 15% от должностного оклада (ставки) педагогическим работникам	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 учреждениях, имеющих интернат, реализующих программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования.	ежемесячно
		до 12% от должностного оклада (ставки) работникам категории служащие, рабочие			
		до 15% от должностного оклада (ставки) педагогическим работникам		2. Работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), и индивидуальным и групповым обучением детей, работа с детьми-инвалидами, в том числе дистанционно	
		до 15% от должностного оклада (ставки) педагогическим работникам		3. Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам	
		до 15% от должностного оклада (ставки) педагогическим работникам		4. Преподавание языка селькупского	
4.1	Надбавка за наличие классности	10% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается водителям автомобиля при наличии документа,	водитель автомобиля 2-го класса	ежемесячно

		25% от должностного оклада (ставки)	подтверждающего классность[4]	водитель автомобиля 1-го класса	
4.2	Надбавка за наличие квалификационной категории	20% от должностного оклада (ставки) в учреждениях, реализующие программы общего образования	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276	первая квалификационная категория	ежемесячно
		40% от должностного оклада (ставки) в учреждениях, реализующие программы общего образования		высшая квалификационная категория	ежемесячно
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	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	Звание Героя РФ, Героя труда РФ, орден, медаль	
5.	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы[5], определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет,	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		10% от должностного оклада (ставки)		стаж работы более 10 лет	

			в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации; опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в учреждении		
6.	Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) [6]	до 100% от должностного оклада (ставки)	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам работы. Согласно раздела 4 п.4.7.	выполнение утвержденного организации муниципального задания, плана работы; добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей; достижение и превышение плановых нормативных показателей работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы; соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка; удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг	ежеквартально ежегодно
7.	Премия к праздничным датам	до 100% месячной заработной платы	При начислении премии не включаются следующие периоды: • отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; • работникам, с которыми заключается	состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией на дату издания приказа о премировании. Статья 112 трудового кодекса РФ.	Премия к праздничным датам

			срочный трудовой договор на период отсутствия основного работника в связи с его нахождением в очередном оплачиваемом отпуске.		
8	Премия к профессиональному празднику[7]	до 100% месячной заработной платы	При начислении премии не включаются следующие периоды: • отпуск без сохранения заработной платы (ст.335 Трудового кодекса РФ); • отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор на период отсутствия основного работника в связи с его нахождением в очередном оплачиваемом отпуске.	состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией на дату издания приказа о премировании	Премия к профессиональному празднику
9.	Единовременное денежное поощрение к юбилейным датам	10 000,00 рублей	Выплата производится на основании приказа руководителя Учреждения	При достижении 50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет	Единовременно

Примечания

1. Работникам учреждений устанавливается надбавка за интенсивность труда ежемесячно при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда. Порядок установления и расчёта утверждается локальным нормативным актом учреждения – Положением о выплатах стимулирующего характера работников учреждений, в котором в установленном законодательством порядке определяются конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий, на основе типовых критериев, предлагаемых для оценивания деятельности работников учреждений, установленных в строке 1 настоящего приложения, периодичность и порядок выплаты надбавки за интенсивность труда.

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

3. Надбавка за специфику работы в учреждении устанавливается работникам в зависимости от типа и вида учреждения (классов, групп в учреждении) и специфики работы в размере до 15% от должностного оклада (ставки). Коэффициент специфики работы распространяется на работников, относящихся ко всем профессиональным квалификационным группам. Для работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий служащих и рабочих, коэффициент специфики работы устанавливается в размере 12 %.

4. Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей.

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

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

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

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 при наличии такого представительного органа).

7. Определить понятие "Месячная заработная плата" для целей выплаты премии к праздничной дате и премии к профессиональному празднику как сумму должностного оклада (ставки) (с учетом нагрузки), доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера, установленных работнику на дату издания приказа о выплате премии по итогам учебного года.

Приложение № 5

к отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю и заместителям руководителя муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 50% от должностного оклада	надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы, установленных Отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район (далее – Отраслевое положение)	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением № 6 к Отраслевому положению	ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных	до 100% от должностного оклада	премирование руководителя учреждения производится на основании приказа управления образования, премирование	оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых	единовременно

1	2	3	4	5	6
	работ		заместителя руководителя производится на основании локального нормативного акта образовательного учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) премируемого в выполнение работы (мероприятия, задания)	имеет важное значение для системы образования; достижение высоких конечных результатов организации в результате внедрения новых форм и методов работы; большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо муниципального значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие района, результативную деятельность и повышение эффективности управления	
3.	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада	надбавка устанавливается при условии достижения определенного Отраслевым положением стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в организациях по профилю деятельности организации, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в организации[1]	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		10%от должностного оклада		стаж работы более 10 лет	ежемесячно
4	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	2 100 рублей	надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя образовательного учреждения при наличии ведомственного знака отличия с	наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
	Почетного звания, ученой степени, Государственной награды[3]	12 800 рублей	наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается всем руководителям, минимальные требования к квалификации которых предусматривают наличие ученой степени. При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному основанию[2]	наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук	ежемесячно
		8 400 рублей		наличие почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук	ежемесячно
		4 200 рублей		наличие государственной награды	ежемесячно
5.	Премиальные выплаты по итогам работы[4]	до 20% от должностного оклада	выполнение плановых показателей деятельности учреждения (плана работы)	выполнено	ежеквартально, ежегодно
		0		не выполнено	
		до 10% от должностного оклада	полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных учреждений, сайтами www.bus.gov.ru, www.stat-mon.ru)	выполнено	ежеквартально, ежегодно
		0		не выполнено	
		до 20% от должностного оклада	отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок	отсутствие замечаний	ежеквартально, ежегодно

1	2	3	4	5	6
			деятельности учреждения, отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний со стороны контролирующих органов		
		до 20% от должностного оклада	соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов учредителя	соблюдение установленных сроков	ежеквартально, ежегодно
		0		несоблюдение установленных сроков	
		до 10% от должностного оклада	своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	ежеквартально, ежегодно
		до 20 % от должностного оклада	соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и его заместителей) в определенной для учреждения кратности в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 Отраслевого положения	соблюдение	ежеквартально, ежегодно
				несоблюдение	
6.	Премия к праздничным датам	до 100% месячной заработной платы	При начислении премии не включаются следующие периоды: • отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; • работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор на период отсутствия основного работника в связи с его нахождением в очередном оплачиваемом отпуске.	состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией на дату издания приказа о премировании. Статья 112 трудового кодекса РФ.	Премия к праздничным датам

1	2	3	4	5	6
7.	Премия к профессиональному празднику	до 100% месячной заработной платы	При начислении премии не включаются следующие периоды: • отпуск без сохранения заработной платы (ст.335 Трудового кодекса РФ); • отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; • работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор на период отсутствия основного работника в связи с его нахождением в очередном оплачиваемом отпуске.	состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией на дату издания приказа о премировании.	Премия к профессиональному празднику
8.	Единовременное денежное поощрение к юбилейным датам	10 000,00 рублей	Выплата для заместителей руководителя производится на основании приказа руководителя Учреждения. Выплата для руководителя Учреждения производится на основании приказа Управления образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район.	При достижении 50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет	Единовременно

Примечания.

1. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю на основании приказа Управления образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район, заместителям руководителя – на основании приказа руководителя учреждения при наличии (достижении) определенного строкой 3 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет руководителю учреждения учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для руководителей

учреждения, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних организациях на руководящих должностях.

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

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

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

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

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

5. Определить понятие "Месячная заработная плата" для целей выплаты премии к праздничной дате и премии к профессиональному празднику как сумму должностного оклада (ставки) (с учетом нагрузки), доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера, установленных работнику на дату издания приказа о выплате премии по итогам учебного года.

Приложение № 6

к отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования Администрации муниципального образования Красносельскупский район

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности и критерии оценки работы руководителей муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования Администрации муниципального образования Красносельскупский район

Показатели	Параметры	Критерии	Оценка в баллах (по типу организации)*		
			Дошкольного образования	начального общего, основного общего, среднего общего образования	дополнительного образования
1	2	3	4	5	6
1. Полнота нормативной базы организации и ее соответствие действующему законодательству	1.1. Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами www.bus.gov.ru).	да нет	до 10 0	до 10 0	до 10 0
2. Выполнение мероприятий по реализации государственной социальной политики, в том числе принятие мер по повышению заработной платы педагогическим работникам	2.1. Результаты деятельности надзорных органов по контролю за соблюдением законодательства в сфере образования (соблюдение лицензиатом лицензионных требований, качества подготовки к процедуре государственной аккредитации)	да нет	до 15 0	до 15 0	до 15 0
	2.2. Организация деятельности по охране труда за отчётный период (отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине учреждения)	да нет	до 5 0	до 5 0	до 5 0
	2.3. Соблюдение установленной (не более 40%) предельной доли расходов на оплату труда вспомогательного и административно-управленческого персонала в общем объеме средств на оплату труда	да нет	до 20 0	до 20 0	до 20 0

1	2	3	4	5	6
	2.4. Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения	да нет	до 20 0	до 20 0	до 20 0
3. Кадровый потенциал	3.1. Удельный вес педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию, к общей численности педагогических работников (без учета внешних совместителей) в диапазоне от 70 до 100%	да нет	до 30 0	до 30 0	до30 0
	3.2. Участие в инновационных проектах, (конкурсных (грантовых) мероприятиях в рамках реализации федеральных, региональных, муниципальных программ; инновационных площадках), подтверждённых копиями выданных документов (за отчётный год)	да нет	до 15 0	до 15 0	до 15 0
	3.3. Наличие педагогических работников – победителей конкурсов, проводимых департаментом образования автономного округа, управлением образования (за отчётный период)	да нет	до 10 0	до 10 0	до 10 0
4. Эффективное управление коллективом сотрудников	4.1. Отсутствие жалоб работников по организации работы, направленных в адрес учредителя, и в ходе рассмотрения признанных обоснованными	да нет	до 10 0	до 10 0	до 10 0
5. Система воспитания	5.1. Отсутствие совершенных преступлений и правонарушений по данным органов ОВД	да нет	до 10 0	до 10 0	до 10 0
	5.2. Доля детей, охваченных мероприятиями по оказанию психологической и психолого-педагогической помощи, в диапазоне 40% и более	да нет	до 10 0	до 10 0	до 10 0
6. Результаты государственной итоговой аттестации	6.1. Положительная динамика среднего балла ЕГЭ по русскому языку	да нет		до 10 0	
	6.2. Положительная динамика среднего балла ЕГЭ по математике	да нет		до 10 0	
	6.3. Обучающиеся набравшие 100 баллов по ЕГЭ	да нет		до 50 0	

1	2	3	4	5	6
	6.4. Доля обучающихся, получивших документ об образовании 100%	да нет		до 10 0	
	6.5. Доля выпускников, получивших документ особого образца	да нет		до 10 0	
	6.6. Доля выпускников общеобразовательных организаций, сдавший ЕГЭ по русскому и математике к общей численности выпускников, сдавших ЕГЭ, %	да нет		до 10 0	
	6.7. Отсутствие нарушений в пунктах проведения экзаменов в период проведения государственной итоговой аттестации	да нет		до 10 0	
7. Организация дополнительного образования, физкультурно – оздоровительной и спортивной работы	7.1. Охват обучающихся дополнительным образованием не менее 75%	да нет	до 10 0	до 10 0	
	7.2. Доля обучающихся, занимающихся физической культурой и спортом во внеурочное время общеобразовательных учреждениях не менее 68%	да нет		до 10 0	
	7.3. Доля обучающихся, выполнявших нормативы Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» в общей численности, принявшие участие в выполнении нормативов ГТО до 70%	да нет		до 10 0	
8. Работа по повышению профессионального уровня педагогически работников	9.1. Подготовка и проведение конференций, семинаров, мастер – классов и т.д. на базе учреждений (за отчётный период)	да нет	До 10 0	До 10 0	До 10 0
9. Достижения воспитанников	10.1. Наличие победителей олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, спартакиад всероссийского, международного, регионального и муниципального уровней (за наличие в отчетном периоде)	международного уровня всероссийского, федерального уровня регионального уровня	10 8 5	10 8 5	10 8 5

1	2	3	4	5	6
		муниципального уровня нет	3 0	3 0	3 0
11. Удовлетворенность качеством образовательных услуг	11.1. Отсутствие жалоб на деятельность учреждений со стороны обучающихся, их родителей, слушателей, общественности в адрес учредителя и Правительства автономного округа за отчётный период	да нет	до10 0	До 5 0	До 5 0
12. Исполнение бюджетных средств, 99%	12.1. Исполнение бюджетной сметы (плана ФХД) за отчетный период	да нет	до 15 0	до 15 0	до 15 0
13. Размещение закупок	13.1. Соблюдение исполнительской дисциплины при размещении закупок	да нет	до 30 0	до 30 0	до 30 0
14. Обеспечение целевого и эффективного использования бюджетных средств	14.1. Отсутствие нарушений и замечаний, выявленных в ходе проверок и ревизий контролирующих финансовых органов за отчётный период	да нет	до 10 0	до 10 0	до 10 0
15. Исполнение бюджетных средств	15. Отсутствие замечаний относительно сроков и качества представленной отчетности и информации по запросам учредителя	да нет	до 20 0	до 20 0	до 20 0

Примечание.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителям учреждения является нормативный акт управления образования, устанавливающий конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждения на основании количества баллов и утвержденной стоимости одного балла.

Приложение № 7
к отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования Администрации муниципального образования Красноселькупский район

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	15% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя	ежемесячно
3	Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	10 % от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	ежемесячно
4	Проверка письменных работ по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство	5 % от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство	ежемесячно
5	Проверка письменных работ в 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.