



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПУРОВСКИЙ РАЙОН

А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24 октября 201 8 г.

№ 377-ПА

г. Тарко-Сале

Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации района от 21 апреля 2017 года № 106-ПА «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Пуровского района», в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района (далее – Отраслевое положение).

2. Департаменту образования Администрации Пуровского района (С.М. Васильева) обеспечить:

2.1. Приведение в соответствие с Отраслевым положением локальных нормативных актов, коллективных договоров, соглашений (при наличии), устанавливающих системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района;

2.2. Своевременное уведомление руководителей муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района, 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 учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района, 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. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2019 года.

5. Управлению информационно-аналитических исследований и связей с общественностью Администрации Пуровского района (И.С. Аракелова) разместить

настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования Пуровский район.

6. Опубликовать настоящее постановление в Пуровской районной муниципальной общественно-политической газете «Северный луч».

7. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации района по вопросам социального развития И.В. Заложук.

И.п. Главы района

Е.Н. Мезенцев

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации района
от 24 октября 2018 г. № 377-ПА

Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского район

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое положение в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации устанавливает общие требования к разработке и установлению систем оплаты труда в муниципальных учреждениях образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района (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 Пуровский район, содержащими нормы трудового права.

1.3. Системы оплаты труда работников 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 Пуровский 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 (трудоовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой Региональным трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе» (далее - минимальный размер заработной платы), а также Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», 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 (трудоовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, в соответствии с локальными нормативными актами организации производится 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;
- реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт») по развитию отраслей социальной сферы и постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 года № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднего дохода от трудовой деятельности)».

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 отдельно 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 Пуровский район.

1.11. При заключении трудовых договоров с работниками учреждений 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 учреждений несут ответственность за своевременную оплату труда работников учреждений 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 № 2 к настоящему Отраслевому положению на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

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

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

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

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетрасловых 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 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, V настоящего Отраслевого положения.

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

Таблица 1

№ п/п	Показатели особенностей деятельности и значимости учреждений	Критерии значения показателей	Значение показателя
1	Предельная штатная численность работников учреждения на конец отчетного периода (года) (штатных единиц с учетом ставок учителей)	до 50	1
		от 50,01 до 100	1,1
		от 100,01 до 150	1,2
		от 150,01 до 200	1,3
		от 200,01 до 250	1,4
		от 250,01 до 300	1,5
		от 300,01 и более	1,6
2	Численность обучающихся	до 100	1
		от 101 до 200	1,2
		от 201 до 300	1,4
		от 301 до 400	1,6
		от 401 до 500	1,8
		от 501 до 600	2,0
		от 601 до 700	2,2
		от 701 до 800	2,4
		от 801 до 900	2,6
		от 901 до 1000	2,8
		от 1001 до 1100	3,0
		от 1101 и более	3,2
3	Численность работников, имеющих высшую квалификационную категорию	от 8 до 15	0,2
		от 16 до 20	0,3
		от 21 до 30	0,4
		от 31 до 40	0,5
		от 41 до 50	0,6
		свыше 50	0,7
4	Наличие кочевых групп, сезонной школы	1 группа	0,2
		от 2 до 3 групп	0,3
		от 4 до 5 групп	0,4
		от 6 и более	0,5
5	Наличие дошкольных групп (групп дополнительного образования) при общеобразовательных учреждениях	1 группа	0,2
		от 2 до 3 групп	0,3
		от 4 до 5 групп	0,4
		от 6 и более	0,5
6	Организация инклюзивного образования	абсолютный показатель	0,3
7	Наличие двух и более зданий, удаленных друг от друга не менее чем на 500 м	два здания, удаленные друг от друга более чем на 500 м	0,3
		три и более здания, удаленные друг от друга более чем на 500 м	0,5

Отнесение образовательных учреждений к определенной категории производится не чаще одного раза год на основании рассчитанного суммарного значения показателей особенностей деятельности и значимости учреждений в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Показатель	Образовательное учреждение							
	категории 1	категории 2	категории 3	категории 4	категории 5	категории 6	категории 7	категории 8
Произведение значений показателей особенностей деятельности и значимости учреждений	2,0 - 2,2	2,3 - 2,6	2,7 - 3,0	3,1 - 3,5	3,6 – 4,0	4,1 – 4,6	4,7 – 5,2	5,3 и более

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, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового законодательства, на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников.

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 Пуровский 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, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа и решением Районной Думы муниципального образования Пуровский район.

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 статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором и не могут превышать предельный размер, установленный в приложении № 8 к настоящему Отраслевому положению.

3.9. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении 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 Ямало-Ненецкого 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 учреждений 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. При конкретизации в учреждениях видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые подразделяются на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в учреждении).

4.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда 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) определены в соответствии с приложением № 5 к настоящему Отраслевому положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.5. 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 № 5 к настоящему Отраслевому положению и конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителя, его заместителей).

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

4.7. Для подведения итогов и оценки выполнения работниками показателей и критериев эффективности их работы за соответствующий отчетный период, учреждением

создается коллегиальный орган (комиссия), наделенный правом устанавливать рекомендуемый размер премиальных выплат в отношении работника учреждения.

Решение о размере премиальных выплат по итогам работы в отношении каждого работника утверждается руководителем учреждения.

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

Размер коэффициента за работу в сельской местности должен составлять 25% должностного оклада (за исключением работников по профессиям «рабочих»).

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).

Порядок и условия применения повышающего коэффициента за работу в сельской местности принимается локальным нормативным актом учреждения.

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 учреждения 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 Администрации Пуровского района.

5.2. Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

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

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), устанавливается в кратности от 1 до 6 с учетом показателей таблицы 3 путем суммирования значений показателей, соответствующих специфике и масштабу деятельности учреждения.

Таблица 3

№ п/п	Наименование показателя специфики и масштаба деятельности организации	Критерий значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Предельная штатная численность работников учреждения на конец отчетного периода (года) (штатных единиц)	до 50 от 51 до 100 от 101 до 150 от 151 до 300 от 301 и выше	до 2,8 до 3,2 до 3,6 до 4,0 до 4,4

2.	Осуществление учреждением, приносящей доход деятельности в зависимости от объема полученного дохода на конец отчетного периода (года) (тыс. рублей)	городская местность: от 100 до 300 от 301 до 600 от 601 до 1200 от 1201 и более	сельская местность: от 50 до 150 от 151 до 250 от 251 до 400 от 401 и более	до 0,3 до 0,5 до 0,7 до 0,9
3.	Наличие филиальной сети, кочевых групп, дошкольных групп при общеобразовательных учреждениях, групп дополнительного образования при общеобразовательных учреждениях, интерната при школе, организация инклюзивного образования	абсолютный показатель		до 0,5
4.	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 0,1 до 0,2

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в размере, не превышающем 85% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определяемого в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Отраслевого положения.

5.6. 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.

5.7. В целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются с учетом достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых органами местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, (в качестве

одного из показателей оценки результативности работы руководителя учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

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

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

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 учреждением объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

6.4. 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, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, 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.

Применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (абсолютных величинах), при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, а также за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, за специфику работы в учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении и по другим основаниям, следует осуществлять

путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (абсолютных величинах).

При наличии у работника права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

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, которая именуется «другая часть педагогической работы» и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Согласно пункту 2.2 приложения № 2 к приказу № 1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений

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

Фонд оплаты труда учреждения состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части заработной платы.

7.1.1. Гарантированная часть заработной платы состоит из:

а) 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) повышающего коэффициента за работу в сельской местности, устанавливаемого в соответствии с пунктом 4.8. 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 учреждений 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 учреждениях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа», а также решением Районной Думы муниципального образования Пуровский район от 26.01.2017 № 81 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Пуровского района и являющихся работниками организаций, финансируемых из средств местного бюджета» на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в зависимости от типа учреждения в соответствии с таблицей 4:

Таблица 4

Категория персонала	Соотношение гарантированной и стимулирующей частей в составе заработной платы	местность	Количество должностных окладов работников учреждений согласно штатному расписанию				
			для гарантированной части заработной платы, в том числе для			для стимулирующей части заработной платы, К _{сч}	Всего
			выплата должностных окладов	выплаты компенсационного характера	выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности, К _{см}		
Дошкольные образовательные учреждения							
Педагогические работники	70/30	город	12,0	1,2		5,7	18,9
		село	12,0	1,2	3,0	7,0	23,2
Руководители, служащие и рабочие	70/30	город	12,0	0,8		5,5	18,3
		село	12,0	0,8	1,5	6,1	20,4
Общеобразовательные школы							
Педагогические работники	70/30	город	12,0	2,4		6,2	20,6
		село	12,0	2,4	3,0	7,5	24,9
Руководители, служащие и рабочие	70/30	город	12,0	0,6		5,4	18,0
		село	12,0	0,6	0,7	5,7	19,0
Общеобразовательные школы-интернаты							
Педагогические работники	70/30	город	12,0	4,0		6,9	22,9
		село	12,0	4,0	3,0	8,1	27,1
Руководители, служащие и рабочие	70/30	город	12,0	2,4		6,2	20,6
		село	12,0	2,4	1,4	6,8	22,6
Учреждения дополнительного образования							
Педагогические работники	70/30	город	12,0	0,6		5,4	18,0
		село	12,0	0,6	3,0	6,7	22,3

Руководители, служащие и рабочие	70/30	город	12,0	0,6		5,4	18,0
		село	12,0	0,6	1,2	5,9	19,7
Иные учреждения							
Педагогические работники	70/30	город	12,0	0,6		5,4	18,0
Руководители, служащие и рабочие	70/30	город	12,0	0,6		5,4	18,0

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

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗП}_{\text{гч}} + \text{ЗП}_{\text{сч}}) \times (1 + \text{РК} + \text{СН}),$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения на год;

РК - районный коэффициент;

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

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

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

где:

ДО - фонд должностных окладов;

12 - количество месяцев в календарном году;

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

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

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

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

где:

ДО - фонд должностных окладов;

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

7.2. Фонд оплаты труда учреждений 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 5.4, 5.5 настоящего Отраслевого положения.

7.3. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается Положением об оплате труда с 01.01.2019 года 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 учреждений, а также их непосредственные руководители.

7.6. К вспомогательному персоналу относятся работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности учреждений, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

7.8. Перечень должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, 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 учреждения с 01 января 2019 года в размере не более 50%, с 01 января 2020 года в размере не более 40%.

7.10. Помимо доплат и надбавок, выплачиваемых работникам учреждений, производятся иные выплаты стимулирующего характера по результатам работы, в связи с юбилеями и другие, а также осуществляется выплата материальной помощи. Указанные выплаты осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

Размер и порядок премирования по результатам работы, установления единовременных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи работникам определяются учреждением самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

7.11 Выплаты работникам учреждения, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного в настоящем Отраслевом положении.

Приложение № 1
к Отраслевому положению об оплате труда
работников муниципальных образовательных
организаций, подведомственных Департаменту
образования Администрации МО Пуровский район

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ), ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ,
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ПУРОВСКОГО РАЙОНА

№ п/п	Наименование вида экономической деятельности	Наименование должностей		
		Должности, относимые к административно- управленческому персоналу	Должности, относимые к основному персоналу	Должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
1.	Образование дошкольное	заведующий; заместитель заведующего	старший воспитатель; воспитатель; педагог-организатор; педагог-психолог; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; учитель-логопед; тьютор; социальный педагог; младший воспитатель	секретарь руководителя; делопроизводитель; секретарь-машинистка; документовед; экспедитор; специалист по кадрам; специалист по охране труда; инженер; инженер-программист; инженер-электроник (электроник); инженер по комплектации оборудования; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по ремонту; инженер-технолог (технолог); специалист по защите информации; специалист по закупкам; заведующий хозяйством; заведующий складом; шеф-повар; уборщик территории; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; повар;

				подсобный рабочий, мойщик посуды; машинарист по стирке и ремонту спецодежды; грузчик; гардеробщик; дворник; слесарь-сантехник; истопник; водитель автомобиля; водитель мототранспортных средств, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; курьер; лифтер; парикмахер; швея, обувщик по ремонту обуви; оператор хлораторной установки; медицинская сестра диетическая
2.	Образование начальное общее, основное общее, среднее общее	директор; заместитель директора;	учитель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; педагог-библиотекарь; инструктор по физической культуре; воспитатель; инструктор по труду; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; методист; музыкальный руководитель; педагог-психолог; руководитель физического воспитания; тренер-преподаватель; тьютор; старший вожатый; концертмейстер; мастер производственного	секретарь руководителя; делопроизводитель; секретарь-машинистка; документовед; секретарь учебной части; диспетчер образовательного учреждения; экспедитор; специалист по кадрам; лаборант; техник; техник-технолог; специалист по охране труда; инженер; инженер-программист; инженер-электроник (электроник); инженер по комплектации оборудования; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по ремонту; инженер-технолог (технолог); инженер-энергетик (энергетик); психолог; специалист по защите информации; специалист по закупкам; заведующий хозяйством; заведующий складом; шеф-повар; механик; уборщик территории; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; слесарь-сантехник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; повар; подсобный рабочий, мойщик посуды; машинарист по стирке и ремонту спецодежды; грузчик; гардеробщик; дворник; водитель автомобиля; водитель мототранспортных средств; водитель автобуса; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;

			обучения; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший воспитатель; старший тренер-преподаватель; младший воспитатель	истопник; курьер; лифтер; парикмахер; швея; обувщик по ремонту обуви; оператор хлораторной установки; оператор пульта технических средств охраны и пожарной сигнализации; медицинская сестра диетическая; библиотекарь; звукооператор
3.	Образование дополнительное	директор; заместитель директора; заведующий отделением	педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования; педагог-организатор; педагог-психолог; социальный педагог; методист; концертмейстер; учитель-логопед	секретарь руководителя; делопроизводитель; секретарь-машинистка; документовед; экспедитор; специалист по кадрам; специалист по охране труда; инженер; инженер-программист; инженер-электроник (электроник); инженер по комплектации оборудования; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по ремонту; инженер-технолог (технолог); специалист по защите информации; специалист по закупкам; заведующий хозяйством; уборщик территории; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кастелянша; подсобный рабочий, грузчик; гардеробщик; дворник; слесарь-сантехник; истопник; водитель автомобиля; водитель автобуса; водитель мототранспортных средств, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; курьер; швея; медицинская сестра диетическая библиотекарь; звукооператор; художник-модельер театрального костюма; художник-декоратор
4.	Иные учреждения, осуществляющ ие	директор; заместитель директора; заведующий	экспедитор; специалист по охране труда; заведующий складом; инженер;	делопроизводитель; специалист по кадрам; заведующий хозяйством; уборщик территории; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;

	обслуживание системы образования	сектором; начальник отдела; руководитель	инженер-программист; инженер по комплектации оборудования; инженер по охране окружающей среды (эколог); механик; специалист; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; водитель автомобиля; водитель автобуса; социальный педагог; методист; педагог-психолог; учитель-логопед; учитель-дефектолог	уборщик производственных помещений; подсобный рабочий, грузчик; дворник
--	--	---	---	---

Приложение № 2
к Отраслевому положению об оплате труда
работников муниципальных образовательных
организаций подведомственных Департаменту
образования Администрации МО Пуровский 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 зарботной 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	14 200
1.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник, руководитель) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования	18 000
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.4.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11 900
1.5.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	12 000

1.6.	3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	12 400
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)	12 500
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.8.		вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	6 900
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.9.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	7 000
1.10.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	7 050
II. Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей руководителей, специалистов, служащих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по общежитию и др.); комендант; делопроизводитель; калькулятор; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор	7 100
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	7 150
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
2.3.	1 квалификационный уровень	администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-технолог	7 200

2.4.	2 квалификационный уровень	заведующий архивом; 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	7 250
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	7 300
2.6.	4 квалификационный уровень	механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7 350
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
2.7.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-электроник (электроник); инженер по комплектации оборудования; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по ремонту; инженер-программист (программист), инженер технолог (технолог); инженер-энергетик (энергетик); психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; юристконсульт	7 400
2.8.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	8 000
2.9.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	8 600
2.10.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 300

2.11.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	10 000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
2.12.	1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально-технического снабжения; начальник планово- экономического отдела; начальник юридического отдела; начальник отдела	15 000
2.13.	2 квалификационный уровень	главный <*> (диспетчер, механик, специалист по защите информации, технолог, эксперт, энергетик)	16 000
<*> 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 общепрофессиональных профессий рабочих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; курьер; лифтер; парикмахер; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий, подсобный рабочий, кухонный рабочий, мойщик посуды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, швея, обувщик по ремонту обуви, оператор пульта технических средств охраны и пожарной сигнализации, водитель мототранспортных средств, оператор хлораторной установки, слесарь по ремонту автомобилей, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6 300
3.2.	2 квалификационный	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении	6 400

	уровень	работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	
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; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электрогазосварщик, швея, обувщик по ремонту обуви, оператор хлораторной установки, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, слесарь по ремонту автомобилей, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, плотник, повар	6 500
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; повар	6 600
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	6 700
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); водитель автомобиля, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6 800
IV. Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников			
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
4.1.	2 квалификационный	медицинская сестра диетическая	7 200

	уровень		
V. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
5.1.		библиотекарь, звукооператор, художник-модельер театрального костюма, художник-декоратор	7 400
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
5.2.		заведующий библиотекой	14 200

Примечание.

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

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы отражен без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Приложение № 3
к Отраслевому положению об оплате труда
работников муниципальных образовательных
организаций, подведомственных Департаменту
образования Администрации МО Пуровский район

РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Специалист по закупкам; специалист по охране труда; специалист по учебно-методической работе	7 400
2.	Специалист по закупкам II категории; специалист по охране труда II категории; специалист по учебно-методической работе II категории	8 000
3.	Специалист по закупкам I категории; специалист по охране труда I категории; специалист по учебно-методической работе I категории	8 600
4.	Ведущий специалист по закупкам; ведущий специалист по охране труда; ведущий специалист по учебно-методической работе	9 300

Приложение № 4
к Отраслевому положению об оплате труда
работников муниципальных образовательных
учреждений, подведомственных Департаменту
образования Администрации МО Пуровский район

РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ПУРОВСКОГО РАЙОНА (НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ)

Наименование должности	Размер должностного оклада образовательного учреждения, рублей								Размер должностного оклада иного учреждения, рублей
	категории 1	категории 2	категории 3	категории 4	категории 5	категории 6	категории 7	категории 8	
Руководитель	30 200	32 300	34 200	35 300	39 000	40 000	41 000	42 000	36 400
Заместитель руководителя	21 140	22 610	23 940	24 710	27 300	28 000	28 700	29 400	25 480

Приложение № 5
к Отраслевому положению об оплате труда
работников муниципальных образовательных
учреждений, подведомственных Департаменту
образования Администрации МО Пуровский 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 100 % 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 учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом	оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования автономного округа,	единовременно

			особенностей и показателей <2>	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 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 наличие классности	25% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается водителям автомобиля при наличии документа, подтверждающего классность <3>	водитель автомобиля 1-го класса	ежемесячно
		10% от должностного оклада (ставки)		водитель автомобиля 2-го класса	
4.	Надбавка за наличие квалификационной категории	20% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, с учетом фактической нагрузки работника	первая квалификационная категория	ежемесячно
		40% от должностного оклада (ставки)		высшая квалификационная категория	

5.	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 <4>
	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	
	ученой степени	90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	почетное звание «Заслуженный», ученая степень кандидата наук	
	государственной награды	60% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды	Государственная награда <5>	
6.	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы <6>, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		10% от должностного оклада		стаж работы более 10 лет	

7.	Надбавка за специфику работы	120% от должностного оклада	надбавка устанавливается для служащих, занимающих следующие должности: заведующий хозяйством, заведующий складом, шеф-повар при наличии приказа о материальной ответственности;	материальная ответственность	ежемесячно
		65% от должностного оклада	надбавка устанавливается для водителей школьных автобусов.	сложность и напряженность при перевозке учащихся (воспитанников)	
8.	Премииальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год <7>, учебный год)	до 100% от должностного оклада (ставки)	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам периода работы	выполнение утвержденного учреждению 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	ежемесячно, ежеквартально, ежегодно
		100% должностного оклада (ставки)	наличие трудового договора (соглашения);	состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением на дату издания приказа о премировании	по итогам учебного года (День учителя)

Примечания

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

Выплата надбавки за интенсивность труда осуществляется в рамках лимитов бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников на текущий финансовый год. В случае выявления тенденции к перерасходу фонда оплаты труда в текущем финансовом году, объем выплат надбавки за интенсивность труда может быть уменьшен либо приостановлен полностью до момента устранения перерасхода фонда оплаты труда.

Надбавка за интенсивность труда педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается с учетом достижения целевых показателей заработной платы педагогических работников, установленных в Ямало-Ненецком автономном округе с целью 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», а также с учетом соблюдения допустимого превышения показателей поэтапного повышения заработной платы в Пуровском районе в размере 3%.

<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. Выплата осуществляется в пределах экономии по фонду оплаты труда работников учреждения в текущем финансовом году.

<3> Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей.

Право водителя автомобиля на установление, изменение размера надбавки возникает при присвоении классности водителю автомобиля – со дня присвоения. Порядок присвоения классности водителям автомобиля определяется локальным нормативным актом учреждения.

<4> Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для работников учреждений от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

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

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.

<5> Для целей Отраслевого положения об оплате труда работников образовательных учреждений под «государственной наградой» понимается наличие у работника учреждения 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.

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

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей 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 профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов и служащих, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в учреждениях на должностях, соответствующих профилю их деятельности в учреждении.

<7> 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 учреждения, установленных системой оплаты труда работников учреждений.

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

Размер выплаты надбавки за интенсивность труда, премии за выполнение особо важных и ответственных работ, премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год, учебный год), а также и иные выплаты стимулирующего характера определяется на основе конкретных показателей оценки эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество работы педагогических и иных работников учреждений утвержденных Положением с учетом Методических рекомендаций Министерства образования и науки Российской Федерации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, а также показателей, утвержденных приложением № 9 к настоящему Отраслевому положению.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Приложение № 6
к Отраслевому положению об оплате труда
работников муниципальных образовательных
учреждений, подведомственных Департаменту
образования Администрации МО Пуровский район

**ПЕРЕЧЕНЬ
И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ, РУКОВОДИТЕЛЯМ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ ОБРАЗОВАНИЯ**

N п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемы й размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100 % от должностного оклада	надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы, установленных Отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования (далее - Отраслевое положение)	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением № 7 к Отраслевому положению	ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	премирование руководителя учреждения производится на основании приказа Департамента образования, премирование заместителя руководителя, производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия)	оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования; достижение высоких конечных	единовременно

			премируемого в выполнение работы (мероприятия, задания)	результатов учреждения в результате внедрения новых форм и методов работы; большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо районного значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие Пуровского 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 учреждениях по профилю деятельности учреждения, 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 учреждении <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	10% от должностного оклада	надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя учреждения при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается всем руководителям, минимальные требования к квалификации которых предусматривают наличие ученой степени. При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному основанию	наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
	почетного звания,	70% от должностного оклада		наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук	ежемесячно
	ученой степени,	20% от должностного оклада		наличие почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук	ежемесячно
	государственной награды	20% от должностного оклада		наличие государственной награды	ежемесячно
5.	Премииальные выплаты по итогам работы <2>	до 20% от должностного оклада	выполнение плановых показателей деятельности учреждения (плана работы)	выполнено	ежеквартально, ежегодно
		0		не выполнено	
		до 10% от должностного	полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и	выполнено	ежеквартально, ежегодно

		оклада	открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами www.bus.gov.ru , www.stat-mon.ru)		
		0		не выполнено	
		до 20% от должностного оклада	отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний со стороны контролирующих органов	отсутствие замечаний	ежеквартально, ежегодно
		до 20% от должностного оклада	соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов учредителя	соблюдение установленных сроков	ежеквартально, ежегодно
		0		несоблюдение установленных сроков	ежеквартально, ежегодно
		до 10% от должностного оклада	своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	ежеквартально, ежегодно
		до 20% от должностного оклада	соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера) в определенной для учреждения кратности в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 Отраслевого положения	соблюдение	ежемесячно, ежеквартально, ежегодно
		0		несоблюдение	
		до 100%	наличие трудового договора (соглашения);	состоящих в трудовых отношениях с	по итогам

		должностного оклада		образовательным учреждением на дату издания приказа о премировании	учебного года (День учителя) <4>
--	--	------------------------	--	--	--

Примечания.

<1> Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю на основании приказа Департамента образования Администрации Пуровского района, заместителям руководителя - на основании приказа руководителя учреждения при наличии (достижении) определенного пунктом 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 учреждениях на руководящих должностях.

<2> Премия по итогам работы за период выплачивается заместителям руководителя на основании приказа руководителя учреждения, руководителю учреждения - на основании приказа Департамента образования Администрации Пуровского района, на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя, заместителей руководителя.

Приложение № 7

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации МО Пуровский район

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ПУРОВСКОГО РАЙОНА**

Показатели	Параметры	Критерии	Оценка в баллах (по типу организации) <*>		
			Дошкольное образование	Общее образование	Дополнительное образование
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	2.1. Результаты деятельности надзорных органов по контролю за соблюдением законодательства в сфере образования (соблюдение лицензиатом лицензионных требований, качество подготовки к процедуре государственной аккредитации)	да нет	до 15 0	до 15 0	до 15 0

социальной политики, в том числе принятие мер по повышению заработной платы педагогическим работникам	2.2. Организация деятельности по охране труда за отчетный 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 50%) 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
	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
	2.5. Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов	да	до 20	до 20	до 20
		нет	0	0	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	До 30
	3.2. Участие в инновационных проектах, (конкурсных (грантовых) мероприятиях в рамках реализации федеральных, региональных государственных программ; инновационных площадках), подтвержденных копиями выданных документов (за отчетный год)	да нет	До 15 0	до 15 0	до 15 0
	3.3. Наличие педагогических работников -	да	До 15	до 15	До 15

	победителей конкурсов, проводимых департаментом образования автономного округа, управлением образования (за отчетный период)	нет	0	0	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	до 10	до 10	до 10
		нет	0	0	0
5. Система воспитания	5.1. Отсутствие совершенных преступлений и правонарушений по данным органов ОВД	да		До 10	
		нет		0	
	5.2. Доля детей, охваченных мероприятиями по оказанию психологической и психолого-педагогической помощи, в диапазоне 40% и более	да	до 10	До 10	До 10
		нет	0	0	0
6. Результаты государственной итоговой аттестации	Положительная динамика среднего балла ЕГЭ по русскому языку	Да		До 10	
		нет		0	
	Положительная динамика среднего балла ЕГЭ по математике	Да		До 10	
		нет		0	
	Обучающиеся, набравшие 100 баллов по ЕГЭ	Да		До 50	
		нет		0	
	Доля обучающихся, получивших документ об образовании 100%	Да		До 10	
		нет		0	
	Доля выпускников, получивших документ особого образца	Да		До 10	

		нет		0	
	Доля выпускников общеобразовательных организаций, сдавших единый государственный экзамен (ЕГЭ) по русскому языку и математике к общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ, %	Да нет		До 10 0	
	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	Охват обучающихся дополнительным образованием не менее 75%	Да нет	до 10 0	до 10 0	
	Доля обучающихся, занимающихся физической культурой и спортом во внеурочное время в общеобразовательных организациях не менее 68 %	Да нет	до 10 0	до 10 0	
	Доля обучающихся, выполнивших нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», в общей численности, принявшие участие в выполнении нормативов ГТО до 70 %	Да нет	до 10 0	до 10 0	
8. Повышение квалификации и переподготовка работников образовательных	8.1. Выполнение регионального заказа на повышение квалификации и профессиональную подготовку руководителей и специалистов в части количества слушателей, прошедших подготовку не реже 1 раза в 3 года	да	до 10	До 10	До 10

организаций		нет	0	0	0
9. Работа по повышению профессионального уровня педагогических работников	9.1. Подготовка и проведение конференций, семинаров, мастер-классов и т.д. на базе организации (за отчетный период)	да нет	до 10 0	До 10 0	до 10 0
10. Достижения воспитанников	10.1. Наличие победителей олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, спартакиад всероссийского, международного, регионального и муниципального уровней (за наличие в отчетном периоде)	междуна- родного уровня Всеросси- йского, федеральн ого округа региональ ного уровня муниципа льного уровня нет	10 8 5 3 0	10 8 5 3 0	X
11. Удовлетворенность качеством образовательных услуг	11.1. Отсутствие жалоб на деятельность организации со стороны обучающихся, их родителей, слушателей, общественности в адрес учредителя и Правительства автономного округа за отчетный период	да нет	до 5 0	до 10 0	до 5 0

12. Исполнение бюджетных средств	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 отчетный период	да нет	до 10 0	до 10 0	до 10 0
15. Исполнительская дисциплина	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 Департамента образования, устанавливающий конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждения на основании количества баллов и утвержденной стоимости одного балла.

Приложение № 8
к Отраслевому положению об оплате труда
работников муниципальных образовательных
организаций, подведомственных Департаменту
образования Администрации МО Пуровский
район

ПЕРЕЧЕНЬ
И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ
(компенсационные выплаты за дополнительную работу)

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1	Заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	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 в учреждениях, реализующих программы общего образования	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, естествознание, обществознание,	5% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, обществознание,	ежемесячно

	природоведения		черчение, биология, информатика, изобразительное искусство	
5	Проверка письменных работ в начальном общем образовании	15% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки в начальных классах	ежемесячно
6	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	15% от должностного оклада педагогического работника (ставки)	доплата 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)	ежемесячно
7	Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам	15% от должностного оклада педагогического работника (ставки)		ежемесячно
8	Работа в общеобразовательных учреждениях, имеющих интернат, реализующих программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования.	15% от должностного оклада (ставки)		ежемесячно
9	Преподавание языка ханты, селькупского, ненецкого	15% от должностного оклада педагогического работника (ставки)		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 приложении, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум основаниям.

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

4. По видам работ, указанным в пунктах 3, 4, 5, 6, 7, 8 и 9 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.

Приложение № 9
к Отраслевому положению об оплате труда
работников муниципальных образовательных
учреждений, подведомственных Департаменту
образования Администрации МО Пуровский район

ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности педагогического персонала (категория «учителя»)
для установления надбавок стимулирующего характера

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся	наличие диагностических карт индивидуальных достижений учащихся	в процентном соотношении от наличия индивидуальных диагностических карт: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
2.	Динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся, имеющих удовлетворительные и неудовлетворительные результаты обучения	положительная динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся (по итогам тематических, срезовых и административных контрольных работ); к тематическим контрольным работам приложением являются диагностические карты	процент учащихся, повысивших результаты обучения: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	20 15 10 5 0 /итого 20

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
3.	Системная работа (по индивидуальному учебному маршруту) с победителями и призерами очных олимпиад, конференций	реализация индивидуального учебного маршрута по подготовке учащихся к олимпиадам различных уровней	за каждого учащегося муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5 (не более 30) 10 (не более 50) 20 (не более 60) /итого 140
4.	Организация спортивно-оздоровительной работы, ведение предметных кружков	организация педагогом работы спортивной секции (клуба). Достижение позитивных результатов участия в массовых спортивных соревнованиях. Реализация проекта всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне». Ведение предметных кружков. Достижение позитивных результатов в учебной деятельности	за каждое объединение дополнительного образования (кружок, секция с количеством учащихся не менее 10 чел.) за каждый предметный кружок с количеством учащихся (не менее 15 чел.)	5 баллов (не более 15) 5 баллов (не более 15) /итого 30
5.	Сопровождение детей из социально неблагополучных семей	реализация плана индивидуальной практической работы. Достижение позитивных результатов в обучении и поведении учащегося	за каждого учащегося	5 баллов (не более 25) /итого 25
6.	Организация наставничества (учитель-наставник)	за системную работу с конкретным педагогом (наставничество молодых, оказание помощи коллегам в освоении и использовании компьютерной техники и т.д.)	за каждого педагога, которому оказывается методическая помощь	3 балла (не более 15) /итого 15

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
7.	Реализация социально значимых проектов во внеурочной деятельности	реализация учащимися социально значимых практических проектов	% учащихся класса, подготовивших и реализовавших проект: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
8.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся (коллективно-творческая деятельность родителей, учащихся, учителей)	реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся. Привлечение родителей для участия в мероприятиях класса, школы. Организация совместных соревнований, конкурсов, творческих выставок и др.	% охвата родителей, вовлеченных в мероприятия от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% менее 50%	5 3 1 0 /итого 5
9.	Результаты участия учащихся в очных олимпиадах муниципального, окружного, всероссийского уровней	показатели результативности участия учащихся в очных олимпиадах (количество победителей и призеров)	за каждого победителя и призера: муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60) /итого 105
10.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	за призовое место в очных конкурсах уровня ОУ: муниципального уровня	5 10

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
			регионального уровня всероссийского уровня	20 40 (не более 40) /итого 40
11.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	оформление кабинета, музея, студий, кружков, клубов, спортивных секций и пр.	за каждое оформление	5 (не более 15) /итого 15
12.	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности	участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний, семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, проведении экспертизы программ, заполнении электронных мониторингов и т.д.	за каждое мероприятие	2 (не более 10) /итого 10
				общее количество баллов 425

ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности педагогического персонала (категория «педагог-психолог», «социальный педагог», «учитель-логопед») для установления надбавок стимулирующего характера

№	Критерии	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Психологическое сопровождение учащихся, имеющих неудовлетворительные результаты обучения (диагностика, коррекционная работа, тренинги и т.д.)	положительная динамика по результатам диагностики и наблюдений по итогам учебной четверти, учебного года	за каждую группу детей (от 5 до 10 чел.)	5 (не более 30) /итого 30
2.	Системная работа с детьми и подростками (мониторинг развития, коррекционная и развивающая работа): - из банка одаренных детей; - группы риска (дети с девиантным поведением, С(К)К, мигранты, логопаты)	реализация авторских, модифицированных программ; наличие карт развития детей из банка одаренных; результативность по факту реализации индивидуальных и групповых занятий с детьми и подростками	за каждого ребёнка	5 (не более 30) /итого 30
3.	Организация наставничества (учитель-наставник)	За системную работу с конкретным педагогом (наставничество молодых, оказание помощи коллегам в освоении и использовании компьютерной техники и т.д.)	количество педагогов, которым оказывается методическая помощь	3 балла за каждого педагога (не более 15) /итого 15
4.	Динамика учащихся, состоящих на разных видах учета	снятие с учета (решение комиссии (консилиума), наличие плана работы, дневника наблюдения и т.д.)	за каждого учащегося, снятого с учета за отчетный период (квартал)	5 /итого 30
5.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся	Практикумы, тренинги (по факту реализации)	% охвата родителей учащихся: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10

№	Критерии	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
6.	Реализация дополнительных социально значимых проектов под руководством педагога	подготовка и реализация учащимися социально значимых проектов (проведение коллективного творческого дела, направленного на профилактику асоциального поведения и т.д.)	% учащихся, подготовивших и реализовавших проект: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	за призовое место в очных конкурсах: уровня образовательного учреждения муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5 10 20 40 (не более 40) /итого 40
8.	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности	участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний, семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, в проведении экспертизы программ, заполнении электронных мониторингов и т.д.	за каждое мероприятие	2 (не более 10) /итого 10
9.	Организация помощи детям-инвалидам	посещение ребёнка-инвалида на дому и проведение с ним систематических занятий в домашних условиях согласно индивидуальному плану	за каждого ребенка	3 (не более 15) /итого 15
				общее количество баллов 190

ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности педагогического персонала (категория «воспитатель интернатного учреждения»)
для установления надбавок стимулирующего характера

№	Критерии	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Организация системных исследований, мониторинга достижений воспитанника группы (семьи) в личностном развитии через создание условий для его социализации	наличие индивидуальных диагностических карт личностного развития воспитанников, отражающих когнитивный, нравственный, мотивационно-деятельностный компонент социализации	в процентном соотношении от наличия индивидуальных диагностических карт: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
2.	Динамика индивидуальных личностных результатов нравственного и духовного развития воспитанника группы (семьи)	реализация практико-ориентированной программы по духовно-нравственному развитию	в процентном соотношении от количества воспитанников, вовлеченных в системную работу по духовно-нравственному воспитанию: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
3.	Организация системной работы, способствующей достижению положительных образовательных результатов воспитанников группы (семьи)	результат организованной деятельности воспитателя с воспитанником по самоподготовке (итоги административного контроля)	в процентном соотношении от количества воспитанников, повысивших результаты обучения: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50%	10 7 5 3

№	Критерии	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
			менее 30%	0 /итого 10
4.	Организация системной работы по трудовому воспитанию в группе (семье)	работа воспитателя, направленная на обучение воспитанников навыкам трудовой деятельности (самообслуживание, хозяйственно-бытовой, ручной, общественно-полезный труд, труд по уходу за растениями и животными и т.д.)	в процентном соотношении от количества воспитанников, вовлеченных в системную трудовую деятельность: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
5.	Эффективная деятельность по организации жизнедеятельности группы (семьи)	активное участие воспитанников группы (семьи) в общественно-полезных делах, творческих конкурсах, системных образовательных и воспитательных событиях различного уровня. Работа по профилактике аддиктивного поведения. Профилактика заболеваемости воспитанников	в процентном соотношении за каждого ребенка, принимающего участие в общественно-полезных делах, конкурсах, событиях: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30% отсутствие фактов аддиктивного поведения наличие фактов процент заболеваемости от 0 до 5% от 5 до 10% от 10 до 15%	10 7 5 3 0 5 -5 10 7 5

№	Критерии	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
			более 15%	0 /итого 25
6.	Организация наставничества (воспитатель-наставник)	за системную работу с конкретным педагогом (наставничество молодых, оказание помощи коллегам в освоении новых педагогических технологий и использовании компьютерной техники и т.д.)	количество педагогов, которым оказывается методическая помощь	3 балла за каждого педагога (не более 15) /итого 15
7.	Реализация дополнительных социально значимых проектов под руководством воспитателя группы	подготовка и реализация воспитанниками группы (семьи) социально значимых проектов	% воспитанников, подготовивших и реализовавших проект: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
8.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями, ведущими традиционный кочевой (полукочевой) образ жизни (индивидуальная работа, коллективно-творческая деятельность родителей, воспитателей и воспитанников)	индивидуальное взаимодействие с родителями, направленное на успешное решение вопросов обучения и воспитание воспитанников. Организация совместных творческих, спортивных мероприятий, выставок и т.д.	% охвата родителей, принявших участие в различных совместных мероприятиях: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
9.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	за призовое место в очных конкурсах: - уровня образовательного учреждения - муниципального уровня	5

№	Критерии	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
			- регионального уровня - всероссийского уровня	10 20 40 (не более 40) /итого 40
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	оформление групп, прилегающего пространства	за каждое оформление	3 (не более 15) /итого 15
11.	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности	участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний, семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, проведении экспертизы программ и т.д.	за каждое мероприятие	2 (не более 10) /итого 10
				общее количество баллов 165

ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности педагогического персонала (категория «воспитатели»)
для установления надбавок стимулирующего характера

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Организация деятельности по достижению положительной динамики индивидуального развития воспитанников	наличие мониторинга индивидуальных достижений воспитанников. Использование мониторинга для индивидуализации образования, оптимизации работы с группой детей	% воспитанников с положительной динамикой индивидуального развития: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
2.	Эффективность деятельности педагога по сохранению контингента воспитанников	посещаемость детьми дошкольной группы	в процентном соотношении: количество дней, проведённых детьми в группе за месяц, от планового количества детодней: 80% и более от 75 до 80% от 70 до 75% менее 70%	10 7 5 0 /итого 10
3.	Эффективность деятельности педагога по сохранению здоровья воспитанников	заболеваемость воспитанников дошкольной группы	количество дней, пропущенных в среднем одним ребёнком по болезни за месяц (согласно предоставленным справкам от органов здравоохранения) до 1 дня от 1 до 1,5 дней от 1,5 до 2 дней	10 7 5

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
			более 2 дней	0 /итого 10
4.	Организация работы спортивной секции, ведение кружков за пределами рабочего времени	организация воспитателем работы спортивной секции, работы кружков. Достижение детьми позитивных результатов в данной деятельности	количество проведённых занятий	1 бал за каждое занятие (не более 10) /итого 10
5.	Социализация детей-инвалидов в среду здоровых сверстников	реализация индивидуального плана работы с ребёнком-инвалидом, посещающим дошкольную группу	за каждого ребенка-инвалида	2 (не более 10) /итого 10
6.	Сопровождение детей из социально неблагополучных семей	реализация плана индивидуальной практической работы. Достижение позитивных результатов	количество детей	3 балла за ребенка (не более 15)
7.	Использование современных педагогических технологий, ИКТ технологий в образовательном процессе	использование мультимедийных, интерактивных средств обучения, видео-аудиоаппаратуры, здоровьесберегающих технологий, проектных методов обучения, технологий модульного и блочно-модульного обучения и т.д.	в процентном отношении количество проведённых занятий с использованием современных педагогических, ИКТ технологий к общему количеству занятий (согласно планам ежедневной работы): от 70 и более от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	7 5 3 0 /итого 7

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
8.	Организация наставничества (воспитатель-наставник)	за системную работу с конкретным педагогом (наставничество молодых, оказание помощи коллегам в освоении и использовании компьютерной техники и т.д.)	количество педагогов, которым оказывается методическая помощь	3 балла за каждого педагога (не более 15) /итого 15
9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников, участие родителей в реализации образовательной программы (коллективно-творческая деятельность родителей, воспитанников, педагогов)	привлечение родителей к участию в мероприятиях группы дошкольного учреждения. организация совместных соревнований, конкурсов, творческих выставок, проектной деятельности и др.	в процентном отношении: количество семей, участвовавших в течение последнего месяца в мероприятиях дошкольного учреждения, от общего количества воспитанников группы: от 80 до 100% от 50 до 80% меньше 50%	10 5 0 /итого 10
10.	Результаты участия воспитанников в различных конкурсах (детского сада, муниципального, окружного, всероссийского уровней)	показатели результативности участия воспитанников в конкурсах различных уровней	за каждого победителя и призера, коллектива, очных конкурсов: уровня детского сада: - муниципального уровня - регионального уровня - всероссийского уровня - за наличие победителей и призёров заочных конкурсов: - муниципального уровня	1 (не более 3) 5 (не более 10) 10 (не более 20) 20 (не более 40) 1 (не более 3)

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
			- регионального уровня - всероссийского, международного уровня	3 (не более 6) 5 (не более 15) /итого 97
11.	Результаты участия в профессиональных конкурсах	результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства	за каждое призовое место в очных конкурсах: уровня детского сада муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня за каждое призовое место в заочных конкурсах: муниципального уровня регионального уровня всероссийского, международного уровня	3 5 10 20 (не более 38) 1 3 5 (не более 9) /итого 47
12.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, других помещений дошкольного учреждения)	изменение содержания предметно-развивающей среды в соответствии с образовательной тематикой согласно плану. Оформление помещений групповой ячейки согласно возрасту детей, требованиям программы	за каждое помещение, тематическое оформление группы согласно плану	3 (не более 15) /итого 15
13.	Благоустройство территории дошкольного учреждения в летнее и зимнее время	изменение содержания предметно-развивающей среды прогулочного участка согласно возрасту детей,	за каждый новый объект	3 (не более 15) /итого 15

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
		содержанию программы, посадка и уход за цветами (клумбы), огородом		
14.	Индивидуальная работа на дому с детьми-инвалидами, не посещающими дошкольное учреждение	посещение ребёнка-инвалида на дому и проведение с ним систематических занятий в домашних условиях согласно индивидуальному плану	за каждое занятие	3 (не более 15) /итого 15
15.	Работа с информационными ресурсами	заполнение региональных, муниципальных мониторингов в интернет-сетях ("Е-услуги. Образование, ННШ). Подготовка информации на сайт дошкольного учреждения	за каждый мониторинг за каждый подготовленный материал	2 (не более 10) 1 (не более 5) /итого 15
16.	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности	участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний, семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, в проведении экспертизы программ и т.д.	за каждое мероприятие	2 (не более 10) /итого 10
				общее количество баллов 311

ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности педагогического персонала (категория «педагог дополнительного образования», «музыкальный руководитель», «инструктор по физической культуре», «педагог-психолог», «социальный педагог», «учитель-логопед») для установления надбавок стимулирующего характера

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Организация деятельности по достижению положительной динамики индивидуального развития воспитанников	наличие мониторинга индивидуальных достижений воспитанников. использование мониторинга для индивидуализации образования, оптимизации работы с группой детей	% воспитанников с положительной динамикой индивидуального развития: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
2.	Организация работы спортивной секции, ведение кружков за пределами рабочего времени	организация работы спортивной секции, работы кружков. Достижение детьми позитивных результатов в данной деятельности	количество проведённых занятий	2 балла за каждое занятие (не более 20) /итого 20
3.	Социализация детей-инвалидов в среду здоровых сверстников	реализация индивидуального плана работы с ребёнком-инвалидом, посещающим дошкольную группу	за каждого ребенка-инвалида	2 (не более 10) /итого 10
4.	Сопровождение детей из социально-неблагополучных семей	реализация плана индивидуальной практической работы. Достижение позитивных результатов	количество детей	3 балла за ребенка (не более 12) /итого 12)

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
5.	Использование современных педагогических технологий, ИКТ технологий в образовательном процессе	использование мультимедийных, интерактивных средств обучения, видео-аудиоаппаратуры, здоровьесберегающих технологий, проектных методов обучения, технологий модульного и блочно-модульного обучения и т.д.	в процентном отношении количество проведённых занятий с использованием современных педагогических, ИКТ технологий к общему количеству занятий (согласно планам ежедневной работы): от 70 и более от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	7 5 3 0 /итого 7
6.	Организация наставничества (педагог-наставник)	за системную работу с конкретным педагогом (наставничество молодых, оказание помощи коллегам в освоение и использовании компьютерной техники и т.д.)	количество педагогов, которым оказывается методическая помощь	3 балла за каждого педагога (не более 15) /итого 15
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников, участие родителей в реализации образовательной программы (коллективно-творческая деятельность родителей, воспитанников, педагогов)	привлечение родителей к участию в мероприятиях группы дошкольного учреждения организация совместных соревнований, конкурсов, творческих выставок, проектной деятельности и др.	в процентном отношении количество семей, участвовавших в течение последнего месяца в мероприятиях дошкольного учреждения, от общего количества воспитанников группы: от 80 до 100% от 50 до 80% меньше 50%	10 5 0 /итого 10

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
8.	Результаты участия воспитанников в различных конкурсах (детского сада, муниципального, окружного, всероссийского уровней)	показатели результативности участия воспитанников в конкурсах различных уровней	за каждого победителя и призера очных конкурсов: уровня детского сада муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня за наличие победителей и призёров заочных конкурсов: муниципального уровня регионального уровня всероссийского, международного уровня	3 (не более 3) 5 (не более 10) 10 (не более 20) 20 (не более 40) 1 (не более 3) 3 (не более 6) 5 (не более 15) /итого 97
9.	Результаты участия в профессиональных конкурсах	результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства	за каждое призовое место в очных конкурсах: уровня детского сада муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня за каждое призовое место в заочных конкурсах: муниципального уровня регионального уровня всероссийского, международного уровня	3 5 10 20 (не более 38) 1 3 5 (не более 9) /итого 47

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, других помещений дошкольного учреждения)	изменение содержания предметно-развивающей среды в соответствии с образовательной тематикой согласно плану; оформление помещений групповой ячейки согласно возрасту детей, требованиям программы	за каждое помещение, тематическое оформление группы согласно плану	3 (не более 15) /итого 15
11.	Благоустройство территории дошкольного учреждения в летнее и зимнее время	изменение содержания предметно-развивающей среды прогулочного участка согласно возрасту детей, содержанию программы, посадка и уход за цветами (клумбы), огородом	за каждый новый объект	3 (не более 15) /итого 15
12.	Индивидуальная работа на дому с детьми-инвалидами, не посещающими дошкольное учреждение	посещение ребёнка-инвалида на дому и проведение с ним систематических занятий в домашних условиях согласно индивидуальному плану	за каждое занятие	3 (не более 15) /итого 15
13.	Работа с информационными ресурсами	заполнение региональных, муниципальных мониторингов в интернет-сетях («Е-услуги. Образование», ННШ и др.) подготовка информации на сайт дошкольного учреждения	за каждый мониторинг за каждый подготовленный материал	2 (не более 10) 1 (не более 5) /итого 15
14.	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности	участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний, семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, проведение экспертизы программ и т.д.	за каждое мероприятие	2 (не более 10) /итого 10

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
				общее количество баллов 298

ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности педагогического персонала (категория «педагог дополнительного образования», «методист»
общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования)
для установления надбавок стимулирующего характера

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
	2	3	4	5
1.	Организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся	наличие диагностических карт индивидуальных достижений учащихся	в процентном соотношении от наличия индивидуальных диагностических карт: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
2.	Динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся	позитивная динамика достижений учащихся по направлениям деятельности (по итогам контрольных мероприятий мониторинга); при оценке деятельности учитываются диагностические карты	процент учащихся с положительной динамикой индивидуального развития: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
	2	3	4	5
3.	Системная работа (по индивидуальному образовательному маршруту) с победителями и призерами конкурсов, фестивалей, конференций	реализация индивидуального образовательного маршрута по подготовке учащихся к конкурсам различного уровня	за работу с победителями и призерами (за каждого ребёнка): муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	7 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60) /итого 105
4.	Сопровождение детей из социально-неблагополучных семей, детей с ограниченными возможностями здоровья	реализация плана индивидуальной практической работы; достижение позитивных результатов в обучении и поведении обучающихся	количество детей (не менее 10 чел.)	3 балла за ребёнка (не более 15) /итого 15
5.	Организация наставничества	за системную работу с конкретным педагогом (наставничество молодых, оказание помощи коллегам в освоении и использовании компьютерной техники и т.д.)	количество педагогов, которым оказывается методическая помощь	3 балла за каждого педагога (не более 15) /итого 15
6.	Реализация социально значимых проектов	реализация учащимися социально значимых проектов	процент учащихся, подготовивших и реализовавших проект: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
	2	3	4	5
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся (коллективно-творческая деятельность родителей, учащихся, педагогов)	реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся; привлечение родителей для участия в мероприятиях образовательного учреждения; организация совместных соревнований, конкурсов, творческих выставок и др.	процент охвата родителей: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% менее 50%	7 5 3 1 /итого 7
8.	Результаты участия учащихся в конкурсах муниципального, окружного, регионального, всероссийского, международного уровней	показатели результативности участия учащихся в конкурсах, фестивалях, выставках различных уровней	за каждого победителя и призёра: муниципального уровня регионального уровня всероссийского, международного уровней	5 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60) /итого 105
9.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	за каждое призовое место в очных конкурсах: уровня образовательного учреждения муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5 10 20 40 (не более 40) /итого 40

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
	2	3	4	5
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	оформление кабинета, изготовление реквизита, нестандартного оборудования, запись фонограмм, видеороликов, пошив сценических костюмов и пр.	за каждое оформление	5 (не более 15) /итого 15
11.	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности	участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний, семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, проведении экспертизы программ, заполнение электронных мониторингов и т.д.	за каждое мероприятие	2 (не более 10) /итого 10
				общее количество баллов 342