муниципальное образование пуровский район

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

постановление

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 21 |  | января | 201 | 9 | г. | № | 4-ПА |

г. Тарко-Сале

**О внесении изменений в приложения №№ 5, 6, 7, 8 к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных**

**Департаменту образования Администрации Пуровского района,**

**утвержденному постановлением Администрации района**

**от 24 октября 2018 года № 377-ПА**

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 прилагаемые изменения, вносимые в приложения №№ 5, 6, 7, 8 к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района, утвержденному постановлением Администрации района от 24 октября 2018 года № 377-ПА.

2. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2019 года.

3. Управлению информационно-аналитических исследований и связей с общественностью Администрации Пуровского района (И.С. Аракелова) разместить настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования Пуровский район.

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

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

Глава района А.Н. Нестерук

УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением Администрации района

от 21 января 2019 г. № 4-ПА

**ИЗМЕНЕНИЯ**,

**вносимые в приложения №№ 5, 6, 7, 8 к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района, утвержденному постановлением Администрации района от 24 октября 2018 года № 377-ПА**

1. Приложение № 5 к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района, утвержденному постановлением Администрации района от 24 октября 2018 года № 377-ПА (далее – Отраслевое положение) изложить в следующей редакции:

«Приложение № 5

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района

ПЕРЕЧЕНЬ

И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Рекомендуемый размер выплаты | Условия осуществления выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Надбавка за интенсивность труда | до 100 % от должностного оклада (ставки) | надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда [<1>](#P1061) | 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 особенностей и показателей [<2>](#P1131) | оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования автономного округа, муниципальной системы образования;  достижение высоких конечных результатов учреждения и автономного округа в результате внедрения новых форм и методов работы;  большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо муниципального значения или масштаба;  иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования, результативную деятельность и повышение эффективности управления | единовременно |
| 3. | Надбавка за наличие классности | 25% от должностного оклада (ставки) | Надбавка устанавливается водителям автомобиля (автобуса) при наличии документа, подтверждающего классность [<3>](#P1132) | водитель автомобиля (автобуса) 1-го класса | ежемесячно |
| 10% от должностного оклада (ставки) | водитель автомобиля (автобуса) 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](consultantplus://offline/ref=01586D4B2C59AAF8E9E3BCB67E81750992A583875F0FE76B6DB0FDAEA6m1h9K) 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>](#P1132) |
| 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>](#P1141) |
| 6. | Надбавка за выслугу лет | 5% от должностного оклада | надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы [<6>](#P1141), 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  65% от должностного оклада | надбавка устанавливается для служащих, занимающих следующие должности: заведующий хозяйством, заведующий складом, шеф-повар при наличии приказа о материальной ответственности;  надбавка устанавливается для водителей школьных автобусов. | материальная ответственность  сложность и напряженность при перевозке учащихся (воспитанников) | ежемесячно |
| 8. | Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год [<7>](#P1144), учебный год) | до 100% от должностного оклада (ставки) кроме педагогических работников; педагогическим работникам с учетом исполнения целевого показателя заработной платы | 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, 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](#P1028) 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 [№](consultantplus://offline/ref=01586D4B2C59AAF8E9E3BCB67E81750992A189825D0DE76B6DB0FDAEA6m1h9K) 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № [761](consultantplus://offline/ref=01586D4B2C59AAF8E9E3BCB67E81750992A08084580FE76B6DB0FDAEA6m1h9K) «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 (автобусов).

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) по основной должности 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](http://mobileonline.garant.ru/document?id=99318&sub=0) 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](#P1105) 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.».

2. Приложение № 6 к Отраслевому положению изложить в следующей редакции:

«Приложение № 6

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района

ПЕРЕЧЕНЬ

И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ, РУКОВОДИТЕЛЯМ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ

ПУРОВСКОГО РАЙОНА

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование выплаты | Рекомендуемый размер выплаты | Условия осуществления выплаты | Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы) | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Надбавка за интенсивность труда | до 100 % от должностного оклада | надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы, установленных Отраслевым [положением](#P63) об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района (далее - Отраслевое положение) | выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных [приложением №](#P1301) 7 к Отраслевому положению | ежемесячно |
| 2. | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ [<1>](#P1280) | 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) премируемого в выполнение работы (мероприятия, задания) | оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования;  достижение высоких конечных результатов 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 | единовременно |
| 3. | Надбавка за выслугу лет | 5% от должностного оклада | надбавка устанавливается при условии достижения определенного Отраслевым [положением](#P63) 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 [<2>](#P1280) | 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,  ученой степени, | 70% от должностного оклада | наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук | ежемесячно |
| 20% от должностного оклада | наличие почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук | ежемесячно |
| государственной награды  [<3>](#P1286) | 20% от должностного оклада | наличие государственной награды | ежемесячно |
| 5. | Премиальные выплаты по итогам работы [<4>](#P1286) | до 20% от должностного оклада | выполнение плановых показателей деятельности учреждения (плана работы) | выполнено | ежеквартально, ежегодно |
| 0 | не выполнено |
| до 10% от должностного оклада | полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами www.bus.gov.ru, www.stat-mon.ru) | выполнено | ежеквартально, ежегодно |
| 0 | не выполнено |
| до 20% от должностного оклада | отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок 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% должностного оклада | 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> Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения руководителей (их заместителей) за оперативность и качественный результат труда. Выплата осуществляется в пределах экономии по фонду оплаты труда работников учреждения в текущем финансовом году.

<2> 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](#P1201) 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.

<3> Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для руководителей (их заместителей) учреждений от должностного оклада по основной должности с учетом фактической нагрузки, 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 в образовательном учреждении.

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](http://mobileonline.garant.ru/document?id=99318&sub=0) Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099.

<4> 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.

В случаях, когда размер оплаты труда руководителя (его заместителей) зависит от стажа, 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 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 руководителя (его заместителей) 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.».

3. Приложение № 7 к Отраслевому положению изложить в следующей редакции:

«Приложение № 7

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ЭФФЕКТИВНОСТИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ ОБРАЗОВАНИЯ

АДМИНИСТРАЦИИ ПУРОВСКОГО РАЙОНА

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Параметры | Критерии | Оценка в баллах (по типу учреждения) <\*> | | |
| 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 | до 10 | до 10 | до 10 |
| нет | 0 | 0 | 0 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 2. Выполнение мероприятий по реализации государственной социальной политики, в том числе принятие мер по повышению заработной платы педагогическим работникам | 2.1. Результаты деятельности надзорных органов по контролю за соблюдением законодательства в сфере образования (соблюдение лицензиатом лицензионных требований, качество подготовки к процедуре государственной аккредитации) | да | до 15 | до 15 | до 15  0 |
| нет | 0 | 0 |
| 2.2. Организация деятельности по охране труда за отчетный период (отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине учреждения) | да | до 5 | до 5 | до 5 |
| нет | 0 | 0 | 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 | до 20 | до 20 | до 20 |
| нет | 0 | 0 | 0 |
| 2.4. Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения | да | до 20 | до 20 | до 20 |
| нет | 0 | 0 | 0 |
| 2.5. Достижение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников учреждения в отчетном периоде | 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 | до 30 | до 30 | до 30  0 |
| нет | 0 | 0 |
| 3.2. Участие в инновационных проектах, (конкурсных (грантовых) мероприятиях в рамках реализации федеральных, региональных государственных программ; инновационных площадках), подтвержденных копиями выданных документов (за отчетный год) | да | до 15  0 | до 15  0 | до 15 |
| нет | 0 |
| 3.3. Наличие педагогических работников - победителей конкурсов, проводимых департаментом образования автономного округа, управлением образования (за отчетный период) | да | до 15  0 | до 15  0 | до 15 |
| нет | 0 |
| 4. Эффективное управление  коллективом  сотрудников | 4.1. Отсутствие жалоб работников по организации работы, направленных в адрес учредителя, и в ходе рассмотрения признанных обоснованными | да | до 10 | до 10 | до 10 |
| нет | 0 | 0 | 0 |
| 5. Система воспитания | 5.1. Доля детей, охваченных мероприятиями по оказанию психологической и психолого-педагогической помощи, в диапазоне 40% и более | да | до 10 | до 10  0 | до 10  0 |
| нет | 0 |
| 6. Результаты государственной итоговой аттестации | Положительная динамика среднего балла ЕГЭ по русскому языку | да  нет |  | до 10  0 |  |
| Положительная динамика среднего балла ЕГЭ по математике | да  нет |  | до 10  0 |  |
| Обучающиеся, набравшие 100 баллов по ЕГЭ | да  нет |  | до 50  0 |  |
| Доля обучающихся, получивших документ об образовании 100% | да  нет |  | до 10  0 |  |
| Доля выпускников, получивших документ особого образца | да  нет |  | до 10  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 |  |
| 8. Повышение квалификации и переподготовка работников образовательных организаций | 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  0 | до 10  0 | до 10 |
| нет | 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 | до 10  0 | до 10  0 | до 10 |
| нет | 0 |
| 10. Достижения воспитанников | 10.1. Наличие победителей конкурсных мероприятий, в том числе: олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, спартакиад всероссийского, международного, регионального и муниципального уровней (за наличие в отчетном периоде) | международного уровня | 10 | 10 | 10 |
| всероссийского, федерального округа | 8 | 8 | 8 |
| регионального уровня  муниципального уровня | 5  3 | 5  3 | 5  3 |
| нет | 0 | 0 | 0 |
| 11. Удовлетворенность качеством образовательных услуг | 11.1. Отсутствие жалоб на деятельность организации со стороны обучающихся, их родителей, общественности в адрес учредителя, Администрации Пуровского района и Правительства автономного округа за отчетный период | да | до 5 | до 10 | до 5 |
| нет | 0 | 0 | 0 |
| 12. Исполнение бюджетных средств | 12.1. Исполнение бюджетной сметы (плана ФХД) за отчетный период | да | до 15 | до 15 | до 15 |
| нет | 0 | 0 | 0 |
| 13. Размещение закупок | 13.1. Соблюдение исполнительской дисциплины при размещении закупок | да | до 30 | до 30 | до 30 |
| нет | 0 | 0 | 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 | до 10 | до 10 | до 10 |
| нет | 0 | 0 | 0 |
| 15. Исполнительская дисциплина | 15.1 Отсутствие замечаний относительно сроков и качества представленной отчетности и информации по запросам учредителя | да | до 20 | до 20 | до 20 |
| нет | 0 | 0 | 0 |
| Итого: | |  | 316 | 431 | 296 |

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.».

4. Приложение № 8 к Отраслевому положению изложить в следующей редакции:

«Приложение № 8

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района

ПЕРЕЧЕНЬ

И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ

(компенсационные выплаты за дополнительную работу)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Рекомендуемый размер выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом | 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, естествознания, обществознания, природоведения | 5% от должностного оклада (ставки) | при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, обществознание, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство | ежемесячно |
| 5 | Проверка письменных работ в начальном общем образовании | 15% от должностного оклада (ставки) | при наличии тарифицированной нагрузки в начальных классах | ежемесячно |
| 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](#P1796), [4](#P1802), [5](#P1808), 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 [пункте](#P1796) 8 настоящего приложения, доплата устанавливается с учетом нагрузки работника и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

6. По видам работ, указанным в [пунктах 1](#P1775) и [2](#P1780) настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад (ставку) без учета фактического объема нагрузки работника.».