



2 ноября 2018 г. № 44 (3755)

СПЕЦИАЛЬНЫЙ ВЫПУСК

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ЯМАЛО-НЕНЕЦКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ПУРОВСКИЙ РАЙОН

АДМИНИСТРАЦИЯ МО ПУРОВСКИЙ РАЙОН

- Постановления
- Распоряжения



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
Главы района**

от 24 октября 2018г. №32-ПГ *г.Тарко-Сале*

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ПОРЯДКЕ РАБОТЫ СИСТЕМЫ «ТЕЛЕФОН ДОВЕРИЯ» ПО ФАКТАМ КОРРУПЦИОННОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ, С КОТОРЫМИ ГРАЖДАНЕ СТОЛКНУЛИСЬ В ПРОЦЕССЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ДОЛЖНОСТНЫМИ ЛИЦАМИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПУРОВСКИЙ РАЙОН

В связи с проведением мониторинга нормативных правовых актов, в целях обеспечения инвентаризации и систематизации нормативных правовых актов Главы района

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о порядке работы системы «Телефон доверия» по фактам коррупционной направленности, с которыми граждане столкнулись в процессе взаимодействия с должностными лицами органов местного самоуправления муниципального образования Пуровский район.

2. Рекомендовать главам муниципальных образований городских и сельских поселений Пуровского района внести изменения в положения о порядке работы системы «Телефон доверия» по фактам коррупционной направленности, с которыми граждане столкнулись в процессе взаимодействия с должностными лицами органов местного самоуправления муниципальных образований.

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. Признать утратившим силу постановление Главы района от 13 апреля 2009 года № 99 «Об утверждении Положения о порядке работы системы «Телефон доверия» по фактам коррупционной направленности, с которыми граждане столкнулись в процессе взаимодействия с должностными лицами органов местного самоуправления муниципального образования Пуровский район».

6. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации района, руководителя аппарата И.А. Судницыну.

И.п. Главы района Е.Н. МЕЗЕНЦЕВ

*УТВЕРЖДЕНО
постановлением Главы района
от 24 октября 2018г. №32-ПГ*

Положение о порядке работы системы «Телефон доверия» по фактам коррупционной направленности, с которыми граждане столкнулись в процессе взаимодействия с должностными лицами органов местного самоуправления муниципального образования Пуровский район

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок работы системы «Телефон доверия» по фактам коррупционной направленности, с которыми граждане столкнулись в процессе взаимодействия с должностными лицами органов местного самоуправления муниципального образования Пуровский район (далее – Телефон доверия).

1.2. Телефон доверия устанавливается в Управлении организационной работы и кадровой политики Администрации Пуров-

ского района и представляет собой комплекс организационных мероприятий и технических средств, обеспечивающих возможность гражданам обращаться по телефону с заявлениями о фактах коррупции.

1.3. Правовую основу работы Телефона доверия составляет Конституция Российской Федерации, действующее законодательство Российской Федерации, Устав (Основной закон) Ямало-Ненецкого автономного округа, законодательство Ямало-Ненецкого автономного округа, Устав муниципального образования Пуровский район.

II. Цели работы Телефона доверия

2.1. Телефон доверия создан в целях:

- вовлечения гражданского общества в реализацию антикоррупционной политики;
- содействия принятию и укреплению мер, направленных на более эффективное и действенное предупреждение коррупционных проявлений и борьбу с коррупцией;
- формирования нетерпимости по отношению к коррупционным проявлениям;
- создания условий для выявления фактов коррупционных проявлений.

III. Основные задачи

3.1. Основными задачами работы Телефона доверия являются:

- обеспечение оперативного приёма, учёта и рассмотрения заявлений граждан, поступивших по телефону доверия;
- обработка и направление заявлений для рассмотрения и принятия мер Главе района;
- анализ обращений и заявлений граждан, поступивших по телефону доверия, их учёт при разработке и реализации антикоррупционных мероприятий.

IV. Порядок организации работы Телефона доверия

4.1. Информация о функционировании и режиме работы Телефона доверия доводится до сведения населения Пуровского района через средства массовой информации, размещение информации на официальном сайте муниципального образования Пуровский район в сети Интернет, на информационных стендах.

4.2. Приём заявлений граждан по телефону доверия осуществляется в рабочее время:

- с 8 часов 30 минут до 12 часов 30 минут, с 14 часов 00 минут до 18 часов 00 минут в понедельник;
- с 8 часов 30 минут до 12 часов 30 минут, с 14 часов 00 минут до 17 часов 00 минут со вторника по пятницу;
- с 10 часов 00 минут до 16 часов 00 минут в выходные и праздничные дни (в режиме автоответчика).

Распоряжением Главы района назначается из числа муниципальных служащих Управления организационной работы и кадровой политики Администрации Пуровского района ответственный муниципальный служащий за прием, учет и предварительную обработку заявлений граждан по телефону доверия.

4.3. При ответе на телефонные звонки ответственный муниципальный служащий обязан:

- назвать фамилию, имя, отчество, занимаемую должность;
- сообщить позвонившему о том, что Телефон доверия работает исключительно для информирования о фактах коррупции, с которыми граждане сталкиваются при взаимодействии с должностными лицами органов местного самоуправления муниципальных образований в Пуровском районе;
- предложить гражданину изложить суть вопроса;
- сообщить гражданину о том, что конфиденциальность переданных им сведений гарантируется.

В случаях, если сообщение гражданина не содержит информацию о фактах коррупции, позвонившему необходимо разъяснить, куда ему следует обратиться по сути содержащихся в его обращении сведений.

4.4. Сообщения, поступающие по Телефону доверия, вносятся в журнал учёта заявлений граждан с указанием времени приёма и краткого изложения сути заявления.

4.5. Ежедневно к концу рабочего времени ответственный муниципальный служащий готовит отчёт о поступивших за день сообщениях о фактах коррупции и направляет его заместителю Главы Администрации района, руководителю аппарата.

4.6. Заместитель Главы Администрации района, руководитель аппарата направляет отчёт о поступивших за день сообщениях о фактах коррупции Главе района на рассмотрение.

4.7. Если в поступившем сообщении содержатся сведения о подготавливаемом, совершаемом или совершенном противоправном деянии, а также о лице, его подготавливающем, совершающем или совершившем, обращение подлежит направлению в правоохранительные органы в соответствии с их компетенцией.

4.8. Муниципальные служащие, работающие с информацией, полученной по Телефону доверия, несут персональную ответственность за соблюдение конфиденциальности полученных сведений в соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

ПОСТАНОВЛЕНИЕ Главы района

от 24 октября 2018г. №33-ПГ *г.Тарко-Сале*

О ПРИЗНАНИИ УТРАТИВШИМИ СИЛУ НЕКОТОРЫХ ПОСТАНОВЛЕНИЙ ГЛАВЫ РАЙОНА

В связи с проведением мониторинга нормативных правовых актов, в целях обеспечения инвентаризации и систематизации нормативных правовых актов Главы района постановляю:

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Признать утратившими силу следующие постановления Главы района:

- от 29 мая 2014 года № 45-ПГ «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений, осуществляющих обеспечение деятельности образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района и Управлению молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района»;

- от 14 августа 2014 года № 70-ПГ «О внесении изменения в приложение № 2 к постановлению Главы района от 29 мая 2014 года № 45-ПГ»;

- от 17 ноября 2014 года № 90-ПГ «О внесении изменений в постановление Главы района от 29 мая 2014 года № 45-ПГ»;

- от 05 мая 2015 года № 36-ПГ «О внесении изменений в постановление Главы района от 29 мая 2014 года № 45-ПГ»;

- от 03 сентября 2015 года № 53-ПГ «О внесении изменений в постановление Главы района от 29 мая 2014 года № 45-ПГ»;

- от 23 мая 2016 года № 32-ПГ «О внесении изменений в постановление Главы района от 29 мая 2014 года № 45-ПГ»;

- от 08 августа 2016 года № 39-ПГ «О внесении изменений в приложение № 3 к Примерному положению о фонде надбавок и доплат работникам образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района, утвержденному постановлением Главы района от 29.05.2014 № 45-ПГ (в редакции от 14.08.2014 № 70-ПГ, от 17.11.2014 № 90-ПГ, от 05.05.2015 № 36-ПГ, от 03.09.2015 № 53-ПГ, от 23.05.2016 № 32-ПГ)»;

- 02 марта 2017 года № 9-ПГ «О внесении изменений в постановление Главы района от 29 мая 2014 года № 45-ПГ»;

- от 27 декабря 2017 года № 41-ПГ «О внесении изменения в пункт 2.5 постановления Главы района от 29 мая 2014 года № 45-ПГ»;

- от 22 января 2018 года № 2-ПГ «О внесении изменений в постановление Главы района от 29 мая 2014 года № 45-ПГ».

2. Настоящее постановление вступает в силу 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.

И.п. Главы района Е.Н. МЕЗЕНЦЕВ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ Администрации

от 24 октября 2018г. №375-ПА *г.Тарко-Сале*

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В ПУНКТ 1 ПРИЛОЖЕНИЯ № 1, УТВЕРЖДЁННОГО ПОСТАНОВЛЕНИЕМ АДМИНИСТРАЦИИ РАЙОНА ОТ 24 ДЕКАБРЯ 2015 ГОДА № 349-ПА

В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 8.1 Закона Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 декабря 2004 года № 81-ЗАО «Об административных правонарушениях», на основании части 2 статьи 1 Закона Ямало-Ненецкого автономного округа от 27 июня 2008 года «О наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями Ямало-Ненецкого автономного округа по определению перечня должностных лиц, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. В пункте 1 графы «Замещаемая должность» приложения № 1, утвержденного постановлением Администрации района от 24 декабря 2015 года № 349-ПА «Об утверждении перечня должностных лиц Администрации Пуровского района, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях на территории муниципального образования город Тарко-Сале», слова «Ведущий специалист отдела организации деятельности комиссий в сфере профилактики правонарушений, обеспечения безопасности населения и реализации целевых программ управления по взаимодействию с органами государственной власти и межмуниципальным связям Административно-правового департамента» заменить словами «Заместитель начальника отдела организации деятельности комиссий в сфере профилактики правонарушений, обеспечения безопасности населения и реализаций целевых программ управления по взаимодействию с органами государственной власти и межмуниципальным связям Административно-правового департамента».

2. Распространить действие настоящего постановления на правоотношения, возникшие с 8 октября 2018 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, начальника

Административно-правового департамента Администрации Пуровского района О.Г. Микрюкова.

И.п. Главы района Е.Н. МЕЗЕНЦЕВ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
Администрации**

от 24 октября 2018г. №376-ПА

г.Тарко-Сале

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ И РАСХОДОВАНИЯ ИНЫХ МЕЖБЮДЖЕТНЫХ ТРАНСФЕРТОВ НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ ПО ВОПРОСАМ МЕСТНОГО ЗНАЧЕНИЯ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ, НА РАЗРАБОТКУ КОМПЛЕКСНЫХ СХЕМ ОРГАНИЗАЦИИ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ В 2018 ГОДУ

В соответствии с постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 августа 2018 года № 854-П «Об утверждении Порядка предоставления, распределения и расходования межбюджетных субсидий из окружного бюджета бюджетам муниципальных образований в Ямало-Ненецком автономном округе на софинансирование расходных обязательств, возникающих при выполнении органами местного самоуправления муниципальных образований в Ямало-Ненецком автономном округе полномочий по вопросам местного значения в области обеспечения безопасности дорожного движения, на разработку комплексных схем организации дорожного движения в 2018 году», решений Районной Думы муниципального образования Пуровский район от 07 декабря 2017 года № 121 «О Положении о межбюджетных отношениях в муниципальном образовании Пуровский район», от 17 декабря 2015 года № 30 «Об утверждении Положения о Департаменте транспорта, связи и систем жизнеобеспечения Администрации Пуровского района»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемый Порядок предоставления и расходования иных межбюджетных трансфертов на осуществление полномочий по вопросам местного значения в области обеспечения безопасности дорожного движения, на разработку комплексных схем организации дорожного движения в 2018 году.

2. Определить Департамент транспорта, связи и систем жизнеобеспечения Администрации Пуровского района (О.С. Резвов) уполномоченным органом по предоставлению иных межбюджетных трансфертов бюджетам муниципальных образований городских и сельских поселений, входящих в состав территории Пуровского района, на осуществление полномочий по вопросам местного значения в области обеспечения безопасности дорожного движения, на разработку комплексных схем организации дорожного движения в 2018 году.

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 первого заместителя Главы Администрации района по социально-экономическому развитию района Е.Н. Мезенцева.

И.п. Главы района Е.Н. МЕЗЕНЦЕВ

УТВЕРЖДЕН

постановлением Администрации района
от 24 октября 2018 года №376-ПА

Порядок предоставления и расходования иных межбюджетных трансфертов на осуществление полномочий по вопросам местного значения в области

обеспечения безопасности дорожного движения, на разработку комплексных схем организации дорожного движения в 2018 году

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок (далее – Порядок) определяет условия, порядок предоставления и расходования иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых за счет средств окружного бюджета для осуществления полномочий по вопросам местного значения в области обеспечения безопасности дорожного движения, на разработку комплексных схем организации дорожного движения в 2018 году.

1.2. В целях реализации настоящего Порядка используются следующие понятия:

иные межбюджетные трансферты – средства, предоставляемые из бюджета муниципального образования Пуровский район (далее – бюджет района) бюджетам муниципальных образований городских и сельских поселений, входящих в состав территории Пуровского района (далее – бюджет поселения), на осуществление полномочий по вопросам местного значения в области обеспечения безопасности дорожного движения, на разработку комплексных схем организации дорожного движения;

уполномоченный орган – Департамент транспорта, связи и систем жизнеобеспечения Администрации Пуровского района, наделенный полномочиями по предоставлению иных межбюджетных трансфертов;

получатель – муниципальное образование городского или сельского поселения, входящее в состав Пуровского района, заключившее с уполномоченным органом соглашение о предоставлении иных межбюджетных трансфертов, и (или) в отношении которого принят правовой акт Пуровского района, определяющий полномочия, возникающие в связи с предоставлением иных межбюджетных трансфертов;

соглашение о предоставлении иных межбюджетных трансфертов (далее – соглашение) – соглашение между получателем и уполномоченным органом, определяющее права и обязанности сторон, возникающие в связи с предоставлением иных межбюджетных трансфертов получателю по форме, установленной локальным актом уполномоченного органа;

правовой акт Пуровского района – распоряжение Администрации района о предоставлении иных межбюджетных трансфертов и (или) открытии бюджетных ассигнований с указанием цели расходования и условий предоставления бюджетных средств, порядка предоставления отчетности и возврата в бюджет района неиспользованных в текущем финансовом году средств иных межбюджетных трансфертов или использованных не по целевому назначению.

1.3. Расходы, связанные с разработкой комплексных схем организации дорожного движения, отражаются в разделе 0400 «Национальная экономика», подразделе 0409 «Дорожное хозяйство (дорожные фонды)» классификации расходов бюджетов.

1.4. Предоставление иных межбюджетных трансфертов осуществляется за счет и в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных уполномоченному органу в бюджете района на 2018 год на цели, определенные настоящим Порядком.

II. Цели предоставления иных межбюджетных трансфертов

2.1. Иные межбюджетные трансферты предоставляются получателям с целью осуществления полномочий по вопросам местного значения в области обеспечения безопасности дорожного движения, на разработку комплексных схем организации дорожного движения.

III. Условия предоставления иных межбюджетных трансфертов

3.1. Условиями предоставления получателям иных межбюджетных трансфертов являются:

а) направление иных межбюджетных трансфертов на цель, указанную в пункте 2.1 настоящего Порядка;

б) заключение соглашения по форме, утвержденной локальным актом уполномоченного органа и (или) принятие правового акта Пуровского района, определяющего полномочия, возникающие в связи с предоставлением иных межбюджетных трансфертов;

в) софинансирование за счет средств бюджета поселения не менее 3% от размера годового объема бюджетных ассигнований, выделенных из окружного бюджета на финансирование разработки комплексных схем организации дорожного движения.

IV. Порядок предоставления иных межбюджетных трансфертов

4.1. Иные межбюджетные трансферты предоставляются получателю при выполнении условий, указанных в пункте 3.1 настоящего Порядка.

4.2. В целях заключения соглашения получатели представляют в уполномоченный орган следующие документы:

- справку получателя о потребности в разработке комплексной схемы организации дорожного движения, рассчитанной с учетом требований Правил подготовки проектов

и схем организации дорожного движения, утвержденных приказом Минтранса России от 17 марта 2015 года № 43;

- заверенную копию правового акта (выписку из правового акта) об утверждении бюджета поселения на соответствующий финансовый год, отражающего расходы бюджета поселения в сфере дорожной деятельности, в части разработки комплексных схем организации дорожного движения;

- заверенную копию выписки из муниципальной программы (подпрограммы), содержащую данные по разработке комплексных схем организации дорожного движения поселения, с указанием объемов финансирования.

4.3. В случае изменения в течение финансового года расходов бюджета поселения, касающихся сферы дорожной деятельности, получатели представляют в уполномоченный орган заверенные выписки из соответствующих правовых актов о бюджете поселения не позднее 5 (пяти) рабочих дней со дня их принятия.

4.4. Основанием для отказа в заключении соглашения является непредставление, либо предоставление не в полном объеме документов, указанных в пункте 4.2 настоящего Порядка.

В случае отказа в заключении соглашения получатель имеет право на повторное предоставление документов в течение 14 (четырнадцати) рабочих дней с даты получения уведомления о выявленных замечаниях.

4.5. Для получения иных межбюджетных трансфертов получатели ежемесячно до 3 (третьего) числа текущего месяца предоставляют в уполномоченный орган заявку по форме согласно приложению к настоящему Порядку с приложением копий документов, предусмотренных соглашением.

Заявка предоставляется на сумму фактической потребности в иных межбюджетных трансфертах в текущем месяце.

На декабрь текущего финансового года заявка предоставляется одновременно с прогнозной оценкой потребности в иных межбюджетных трансфертах, исходя из ожидаемого выполнения объемов работ на конец текущего года. Образование кредиторской задолженности по итогам финансового года не допускается.

4.6. Уполномоченный орган в течение 3 (трех) рабочих дней после поступления субсидий из окружного бюджета в бюджет

района осуществляет перечисление иных межбюджетных трансфертов получателю в соответствии с заключенным соглашением. В декабре текущего финансового года перечисление иных межбюджетных трансфертов осуществляется до 15 (пятнадцатого) числа.

4.7. Неосвоение получателем иных межбюджетных трансфертов в отчетном месяце является основанием для корректировки уполномоченным органом заявленной суммы иных межбюджетных трансфертов на текущий месяц.

V. Порядок расходования иных межбюджетных трансфертов и предоставления отчетности

5.1. Иные межбюджетные трансферты, предоставленные получателю, отражаются в доходах и расходах бюджетов поселений.

5.2. Получатели осуществляют расходование иных межбюджетных трансфертов на цели, установленные разделом II настоящего Порядка, путем определения поставщика (подрядчика, исполнителя) в соответствии с действующим законодательством о закупках при обязательном соблюдении условий, указанных в пункте 3.1 настоящего Порядка. Использование иных межбюджетных трансфертов на иные цели не допускается.

5.3. Получатели ежемесячно в срок до 3 (третьего) числа месяца, следующего за отчетным периодом, предоставляют в уполномоченный орган:

- отчет об использовании иных межбюджетных трансфертов по форме, установленной локальным актом уполномоченного органа;

- отчет об исполнении условий предоставления иных межбюджетных трансфертов по форме, установленной локальным актом уполномоченного органа, с пояснительной запиской о ходе реализации по каждому мероприятию (контракту), с указанием объемов выполненных работ в натуральных показателях и в процентном отношении к годовому заданию;

- реестр муниципальных контрактов и первичных документов учета выполненных работ по форме, установленной локальным актом уполномоченного органа, нарастающим итогом с начала года.

5.4. До 23 (двадцать третьего) декабря текущего финансового года получатели предоставляют в уполномоченный орган:

- реестр муниципальных контрактов и первичных документов учета выполненных работ;

- промежуточный отчет об использовании иных межбюджетных трансфертов в текущем финансовом году.

5.5. Получатели проводят сверку расчетов за текущий финансовый год с уполномоченным органом в срок до 23 (двадцать третьего) декабря текущего финансового года.

5.6. Нарушение получателями сроков предоставления отчетности и информации, несоответствие предоставленных документов или непредоставление документов, установленных пунктом 5.3 настоящего Порядка, невыполнение условий пунктов 3.1, 4.5 настоящего Порядка является основанием для приостановления перечисления иных межбюджетных трансфертов.

5.7. Решение уполномоченного органа о приостановлении перечисления иных межбюджетных трансфертов направляется получателю в течение 3 (трех) рабочих дней со дня обнаружения нарушений, установленных в пункте 5.6 настоящего Порядка.

5.8. Перечисление иных межбюджетных трансфертов возобновляется в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня поступления в уполномоченный орган документов, подтверждающих устранение получателем выявленных нарушений.

VI. Порядок возврата иных межбюджетных трансфертов

6.1. Не использованные по состоянию на 1 (первое) января текущего финансового года получателями иные межбюджет-

ные трансферты, подлежат возврату в доход бюджета района в течение первых 15 (пятнадцати) рабочих дней текущего финансового года, в соответствии с действующим бюджетным законодательством.

6.2. Возврат иных межбюджетных трансфертов осуществляется в следующем порядке:

6.2.1. В случае установления факта нецелевого использования и (или) несоблюдения условий предоставления и использования иных межбюджетных трансфертов получателем уполномоченный орган в течение 3 (трех) рабочих дней направляет получателю требование о возврате иных межбюджетных трансфертов.

6.2.2. Иные межбюджетные трансферты подлежат возврату в бюджет района в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента получения получателем требования уполномоченного органа.

6.2.3. В случае невозврата иных межбюджетных трансфертов их взыскание осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

VII. Порядок осуществления контроля за целевым использованием иных межбюджетных трансфертов

7.1. Контроль за целевым использованием иных межбюджетных трансфертов осуществляется уполномоченным органом в пределах полномочий, определенных действующим бюджетным законодательством.

7.2. Уполномоченный орган несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств, предусмотренных настоящим Порядком, в соответствии с действующим бюджетным законодательством.

7.3. Получатели несут ответственность за нецелевое использование средств в соответствии с действующим бюджетным законодательством.

VIII. Оценка эффективности и результативности использования иных межбюджетных трансфертов

8.1. Показателем результативности использования иных межбюджетных трансфертов является количество разработанных проектов комплексной схемы организации дорожного движения в муниципальном образовании.

8.2. Эффективность и результативность использования иных межбюджетных трансфертов оценивается уполномоченным органом по завершении финансового года, после предоставления получателем отчета по форме, утвержденной локальным актом уполномоченного органа, на основе анализа достижения значений показателей результативности использования иных межбюджетных трансфертов.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Порядку предоставления и расходования иных межбюджетных трансфертов на осуществление полномочий по вопросам местного значения в области обеспечения безопасности дорожного движения, на разработку комплексных схем организации дорожного движения в 2018 году

ФОРМА ЗАЯВКИ

ЗАЯВКА

на предоставление иных межбюджетных трансфертов муниципальному образованию

по соглашению № _____ от «__» _____ 20__ года
на _____
период (месяц, год)

№ п/п	Наименование мероприятия (реквизиты контракта)	Код бюджетной классификации расходов	Предусмотрено средств по соглашению (в разрезе мероприятий по объектам) (руб.)	Получено средств на 1 число текущего месяца (руб.)	Фактически профинансировано работ, нарастающим итогом (руб.)	Потребность в финансировании в текущем месяце (руб.)
1	2	3	4	5	6	7

Исполнитель* _____
(подпись)

Должность руководителя _____
(подпись)

МП

* Обязательное визирование исполнителем.

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
Администрации**

от 24 октября 2018г. №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. Араkelова) 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 2018г. №377-ПА

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

1. 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 экономики 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 (трудообязанности), 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 размера-

ми 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 (трудообязанности), 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 раздельно по каждой из должностей.

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

1.10. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с муниципальными правовыми актами муниципального образования 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых 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
2	Численность обучающихся	от 300,01 и более	1,6
		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
3	Численность работников, имеющих высшую квалификационную категорию	от 1001 до 1100	3,0
		от 1101 и более	3,2
		от 8 до 15	0,2
		от 16 до 20	0,3
		от 21 до 30	0,4
		от 31 до 40	0,5
4	Наличие кочевых групп, сезонной школы	от 41 до 50	0,6
		свыше 50	0,7
		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 статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором и не могут превышать предельный размер, установленный в приложении № 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), 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).

6.3. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, поименованными в пунктах 2.3 - 2.8 приложения № 1 к приказу № 1601, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.7 и в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, - путем умножения размеров ставок заработной платы, 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 (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				Всего
			выплата должностных окладов	выплаты компенсационного характера	выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности, Ксм	для стимулирующей части заработной платы, К _{ст}	
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:

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

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;

ЗП_н - заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

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

где:

ДО - фонд должностных окладов;

12 - количество месяцев в календарном году;

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

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

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

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

где:

ДО - фонд должностных окладов;

K_{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; кастеляница; кладовщик; кухонный рабочий; повар; подсобный рабочий, мойщик посуды; машинист 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 обучения; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший воспитатель; старший тренер-преподаватель; младший воспитатель	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; кастеляница; кладовщик; кухонный рабочий; повар; подсобный рабочий, мойщик посуды; машинист по стирке и ремонту спецодежды; грузчик; гардеробщик; дворник; водитель автомобиля; водитель мототранспортных средств; водитель автобуса; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; 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; кастеляница; 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, осуществляющие обслуживание системы образования	директор; заместитель директора; заведующий сектором; начальник отдела; руководитель	экспедитор; специалист по охране труда; заведующий складом; инженер; 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	делопроизводитель; специалист по кадрам; заведующий хозяйством; уборщик территории; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; 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 заработной платы <*> (рублей)
1	2	3	4
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования	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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по общежитию и др.); комендант; 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 «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
2.3.	1 квалификационный уровень	администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; 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 общепитом; 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 «Общепромышленные 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 общепромышленных профессий рабочих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным 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 уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	6 400
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 уровень	медицинская сестра диетическая	7 200
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 организаций, 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 организаций, 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, одновременно
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>	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) 10% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается водителям автомобиля при наличии документа, подтверждающего классность <3>	водитель автомобиля 1-го класса водитель автомобиля 2-го класса	ежемесячно

4.	Надбавка за наличие квалификационной категории	20% от должностного оклада (ставки) 40% 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 высшая квалификационная категория	ежемесячно
	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>
5.	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.	Премияльные 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 достиже-

ния 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 одновременно 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 результатив-

ности (эффективности) и качества труда работников учреждения, установленных системой оплаты труда работников учреждений.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителей 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 утвержденным 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 Отрасловому 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 Отрасловому положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, 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

№ 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 Отрасловым положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования (далее - Отрасловое положение)	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением № 7 к Отрасловому 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) премируемого в выполнении работы (мероприятия, задания)	оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования; 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 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 почетного звания, ученой степени, государственной награды	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	
		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
		20% от должностного оклада			наличие государственной награды	ежемесячно
5.	Премияльные 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 оклада			полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами www.bus.gov.ru, www.stat-mon.ru)	выполнено
0	не выполнено					
		до 20% от должностного оклада	отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний со стороны контролирурующих 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	
		0			несоблюдение	ежемесячно, 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	
		до 100% от должностного оклада				наличие трудового договора (соглашения);

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 райо-

на, 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 организаций, 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	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) 2.2. Организация деятельности по охране труда за отчетный период (отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине учреждения) 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 2.4. Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения 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 15	до 15	до 15
		нет	0	0	0
		да	до 5	до 5	до 5
		нет	0	0	0
		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% 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) 3.3. Наличие педагогических работников - победителей конкурсов, проводимых департаментом образования автономного округа, управлением образования (за отчетный период)	да	до 30	до 30	До 30
		нет	0	0	0
		да	До 15	до 15	до 15
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 5.2. Доля детей, охваченных мероприятиями по оказанию психологической и психолого-педагогической помощи, в муниципальном районе	да		До 10	
		нет		0	
6. Результаты государственной итоговой аттестации	6.1. Положительная динамика среднего балла ЕГЭ по русскому языку 6.2. Положительная динамика среднего балла ЕГЭ по математике 6.3. Обучающиеся, набравшие 100 баллов по ЕГЭ 6.4. Доля обучающихся, получивших документ об образовании 100% 6.5. Доля выпускников, получивших документ особого образца 6.6. Доля выпускников общеобразовательных организаций, славивших единый государственный экзамен (ЕГЭ) по русскому языку и математике к общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ, % 6.7. Отсутствие нарушений в пунктах проведения экзаменов в период проведения государственной итоговой аттестации.	да		До 10	
		нет		0	
		да		До 10	
		нет		0	
		да		До 50	
		нет		0	
		да		До 10	
нет		0			
да		До 10			
нет		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 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	До 10	До 10
		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)	международного уровня	10	10	X
		Всероссийского, федерального округа	8	8	
		регионального уровня	5	5	
		муниципального уровня	3	3	
		нет	0	0	
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	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 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 Туровский 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, 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, 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 организаций, 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
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
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 регионального уровня всероссийского уровня	5 10 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)Ж, 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 ребенка	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
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 ребенка-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% менее 30%	10 7 5 3 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% более 15%	10 7 5 3 0 5 -5 10 7 5 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 - регионального уровня - всероссийского уровня	5 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, проведенных 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 ребенком 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 более 2 дней	10 7 5 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 проведенных занятий	1 бал за каждое занятие (не более 10) /итого 10
5.	Социализация детей-инвалидов в среду здоровых сверстников	реализация индивидуального плана работы с ребенком-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 проведенных 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
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 призеров заочных конкурсов: - муниципального уровня - регионального уровня - всероссийского, международного уровня	1 (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
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, содержанию программы, посадка и уход за цветами (клумбы), огородом	за каждый новый объект	3 (не более 15) /итого 15
14.	Индивидуальная работа на дому с детьми-инвалидами, не посещающими дошкольное учреждение	посещение ребенка-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 проведенных занятий	2 балла за каждое занятие (не более 20) /итого 20
3.	Социализация детей-инвалидов в среду здоровых сверстников	реализация индивидуального плана работы с ребенком-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

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 проведенных 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
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
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 ребенка-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
				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
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	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
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
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
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

ПОСТАНОВЛЕНИЕ**Администрации**

от 25 октября 2018г. №378-ПА

г. Тарко-Сале

**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ РАЙОНА ОТ 28 СЕНТЯБРЯ 2018 ГОДА
№336-ПА**

В целях реализации Положения «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счёт средств бюджета муниципального образования город Тарко-Сале, проживающих на территории муниципального образования город Тарко-Сале», утверждённого решением Собрании депутатов муниципального образования город Тарко-Сале от 08 июня 2009 года № 148

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые изменения, вносимые в постановление от 28 сентября 2018 года № 336-ПА «Об утверждении Положения о размере, условиях и порядке компенсации расходов по проезду воздушным транспортом в случае использования отпуска за пределами Российской Федерации».

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

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

4. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

И.п. Главы района Е.Н. МЕЗЕНЦЕВ**УТВЕРЖДЕНЫ**

постановлением Администрации района
от 25 октября 2018 года № 378-ПА

**Изменения, вносимые в постановление Администрации
района от 28 сентября 2018 года № 336-ПА «Об
утверждении Положения о размере, условиях и
порядке компенсации расходов по проезду воздушным
транспортом в случае использования отпуска за
пределами Российской Федерации».**

1. Преамбулу постановления изложить в следующей редакции:

«В целях реализации Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Пуровского района и являющихся работниками организаций, финансируемых из средств местного бюджета, утверждённого решением Районной Думы муниципального образования Пуровский район от 26 января 2017 года № 81 и Положения «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счёт средств бюджета муниципального образования город Тарко-Сале, проживающих на территории муниципального образования город Тарко-Сале», утверждённого решением Собрании депутатов муниципального образования город Тарко-Сале от 08 июня 2009 года № 148 постановляет:».

2. Пункт 1 Положения о размере, условиях и порядке компенсации расходов по проезду воздушным транспортом в случае использования отпуска за пределами Российской Федерации (далее – Положение) изложить в следующей редакции:

«1. Настоящее Положение устанавливает размер, условия и порядок компенсации расходов по проезду воздушным транспортом в случаях использования отпуска за пределами Российской Федерации (от аэропорта вылета (прилёта), расположенного в Российской Федерации, и места пересечения границы Российской Федерации) лиц, работающих и проживающих на

территории Пуровского района, города Тарко-Сале и являющихся работниками организаций, финансируемых из средств бюджета Пуровского района, города Тарко-Сале (далее – работник, компенсация расходов) и неработающих членов их семей, установленных Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Пуровского района и являющихся работниками организаций, финансируемых из средств местного бюджета, утверждённым решением Районной Думы муниципального образования Пуровский район от 26 января 2017 года № 81 и Положения «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счёт средств бюджета муниципального образования город Тарко-Сале, проживающих на территории муниципального образования город Тарко-Сале», утверждённого решением Собрании депутатов муниципального образования город Тарко-Сале от 08 июня 2009 года № 148 (далее – Положения о гарантиях и компенсациях, неработающие члены семьи).».

3. В пункте 3 Положения слово «Положением» заменить словом «Положениями».

4. В абзаце 2 пункта 6 слово «Положением» заменить словом «Положениями».

ПОСТАНОВЛЕНИЕ**Администрации**

от 25 октября 2018г. №379-ПА

г. Тарко-Сале

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ОТРАСЛЕВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ
ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
УПРАВЛЕНИЮ КУЛЬТУРЫ 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 дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

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

2. Управлению культуры Администрации Пуровского района (Л.Н. Ерохова) обеспечить:

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

2.2. Своевременное уведомление руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры 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. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2019 года.

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

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

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

И.п. Главы района Е.Н. МЕЗЕНЦЕВ

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации района
от 25 октября 2018 года №379-ПА

ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района (далее - Отраслевое положение), разработано в соответствии:

- со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации;
- постановлением Администрации района от 21 апреля 2017 г. № 106-ПА «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Пуровского района»;
- Указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год и последующий период, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г. протокол № 11 (далее – Единые рекомендации);
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;
- отраслевых, региональных и муниципальных планов мероприятий («дорожных карт») по развитию отраслевой социальной сферы»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год и последующий период, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г. протокол № 11 (далее – Единые рекомендации);
- рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284);

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

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 (далее – автономный округ) и муниципального образования Пуровский район, содержащими нормы трудового права.

1.3. Системы оплаты труда работников, которые включают в себя размеры должностных окладов (ставок заработной платы) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа и муниципального образования Пуровский район, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Отраслевым положением.

1.4. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района (далее – работники учреждений), 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;
- повышения должностных окладов за счет перераспределения средств в структуре заработной платы;
- мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
- настоящего Отраслевого положения.

1.5. 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 учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо

в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется применять примерную форму трудового договора, 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 г. № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

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

2.2. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Отраслевому положению на основе отнесения профессий рабочих и должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных:

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

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

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

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- постановлением правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2.3. Размеры должностных окладов по должностям специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Отраслевому положению.

2.4. Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик должностей и профессий, по которым возможно установление внутриведомственных категорий или квалификационных

разрядов профессий, определяется аттестационной комиссией согласно Положению о проведении аттестации, утвержденному локальным правовым актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такового представительного органа).

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с приложениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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 норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 24, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

2.6. 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 ставки заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

2.7. 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 учебной (преподавательской) 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.

2.8. Не допускать установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), различных размеров должностных окладов, заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда.

2.9. В зависимости от условий труда работника учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе III настоящего Отраслевого положения.

2.10. 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.

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

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

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

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

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

3.5. 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.

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

3.7. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального правового акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

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

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 профессиональных (должностных обязанностей), поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

4.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными правовыми актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) и трудовыми договорами.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителей) устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Отраслевому положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

4.3. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность труда;

надбавка за наличие ученой степени;

надбавка за наличие почетного звания, государственной награды, ведомственного знака отличия, ученой степени;

надбавка за специфику работы;

надбавка за наличие классности;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за наличие квалификационной категории;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

4.4. Надбавка за интенсивность труда.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам учреждения ежемесячно при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Применение надбавки за интенсивность труда не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.5. Надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам ежемесячно при наличии у работника ученой степени по основному профилю деятельности учреждения.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие ученой степени возникает при присуждении работнику ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Применение надбавки за наличие ученой степени не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.6. Надбавка за наличие почетного звания, государственной награды, ведомственного знака отличия, ученой степени.

Надбавка за наличие почетного звания, государственной награды, ведомственного знака отличия, ученой степени устанавливается работникам ежемесячно при наличии у работника почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, автономного округа, при наличии государственной награды по основному профилю деятельности учреждения.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие почетного звания, государственной награды, ведомственного знака отличия, ученой степени возникает при присвоении почетного звания, государственной награды; ведомственного знака отличия, ученой степени – со дня присвоения.

Применение надбавки за наличие почетного звания, государственной награды, ведомственного знака отличия, ученой степени не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.7. Надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается ежемесячно

педагогическому работнику за особые условия труда, специфику выполняемых работ и другие факторы в зависимости от деятельности работы педагогического работника, наиболее полно учитывающие в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях).

Применение надбавки за специфику работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставки заработной платы).

4.8. Надбавка за наличие классности.

Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей ежемесячно с целью мотивации работников к повышению качества выполняемых ими работ.

Применение надбавки за наличие классности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.9. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам ежемесячно к должностному окладу (ставки заработной платы) на основании приказа. Основным документом для определения стажа работника является трудовая книжка.

В стаж педагогической работы в отрасли включается общий стаж работы в учреждениях, связанных с учебной деятельностью на территории Российской Федерации, в том числе, на должностях, относящихся к профессиональной квалифицированной группе педагогических работников. При установлении надбавки за выслугу лет педагогических работников дополнительного образования в сфере культуры, учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Надбавка для специалистов и служащих устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в который включается общее количество лет, проработанных работником в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры, культуры и искусства (муниципальных), а также на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях или по профессии, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в учреждении. Надбавка устанавливается по одному из показателей.

По профессиям рабочих надбавка не устанавливается.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя учреждения при наличии (достижении) определенного Комиссией стажа работы.

Право работника учреждения (за исключением руководителя учреждения) на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Применение надбавки за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.10. Надбавка за наличие квалификационной категории.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам ежемесячно при наличии у работника квалификационной категории.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие квалификационной категории возникает при присуждении работнику квалификационной категории – со дня принятия аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории.

Применение надбавки за наличие квалификационной категории не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.11. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ в отношении работников учреждения персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и носит единовременный характер.

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

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий руководителя учреждения (органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя), реализация которых имеет важное значение для учреждения и муниципального образования;

- достижения педагогическими работниками высоких показателей в творческой и учебной (образовательной) деятельности обучающихся;

- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий районного либо окружного значения или масштаба;

- существенное снижение затрат учреждения или увеличение доходов учреждения, давшие значительный экономический эффект;

- участие в судебных делах, повлекших привлечение денежных средств или экономию денежных средств учреждения, а также принятие судебного решения в пользу учреждения;

- разработка особо значимых, важных для развития учреждения или направленных на повышение эффективности деятельности учреждения проектов локальных нормативных актов учреждения.

4.12. Премииальные выплаты по итогам работы.

В целях поощрения работников за высокие результаты труда и при наличии экономии денежных средств в учреждении устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

Показателями и критериями эффективности работы работников учреждения являются:

- выполнение утвержденного учреждению муниципального задания;

- соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при оказании услуг (выполнении работ) муниципального задания;

- результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

- добросовестное исполнение работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей;

- внедрение инновационных форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах деятельности работника и учреждения в целом;

- обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru), а также поддержание ее в актуальном состоянии;

- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

- соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности и иной отчетности, а также их достоверность и качество;

- соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнения приказов Управления культуры Администрации Пуровского района, а также их качество;

- соблюдение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и корпоративной этики;

- соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации;

- удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг, работ;

- отсутствие замечаний, предписывающих (не устраненных) замечаний проверяющих органов и Управления культуры Администрации Пуровского района по результатам проверок деятельности учреждения.

Рекомендуемый размер премиальных выплат по итогам работы определяется в зависимости от выполнения работником показателей и критериев эффективности его работы и процента, установленного за выполнение данных показателей и критериев эффективности работы работника учреждения.

Окончательное решение о размере премиальных выплат по итогам работы в отношении каждого работника принимается руководителем учреждения локальным нормативным актом учреждения.

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 каждого работника учреждения.

При начислении премиальных выплат по итогам работы не включаются следующие периоды:

- отпуск без сохранения заработной платы;

- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени или на дому;

- работа на условиях совместительства;

- временной нетрудоспособности (кроме отпуска по беременности и родам);

- получение дополнительного профессионального образования по программе профессиональной переподготовки за пределами территории Российской Федерации.

Решение о размере премиальных выплат по итогам работы в отношении работника, с которым прекращен трудовой договор (за исключением прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным частью 2 статьи 71, пунктами 8 – 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), и (или) принятым на работу в течение квартала (года), принимается руководителем учреждения при окончательном расчете с ним с учетом его вклада в трудовую деятельность на основании отчета работника, оформленного за фактически отработанное время.

4.13. Работникам, состоящим в штате учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

Повышающий коэффициент за работу в сельской местности применяется при начислении заработной платы работникам учреждений.

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

Применение повышающего коэффициента за работу в сельской местности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

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.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», заключенным с Управлением культуры Администрации Пуровского района.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа, содержащими нормы трудового права, в соответствии с разделом III настоящего Отраслевого положения.

5.4. Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Отраслевому положению. Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей устанавливаются в зависимости от значений показателей особенностей деятельности и значимости учреждений по категориям в соответствии с таблицей № 1.

Отнесение учреждений дополнительного образования в сфере культуры к определенной категории производится органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, не чаще одного раза в год на основании рассчитанного произведения значений показателей особенностей деятельности и значимости учреждений в соответствии с таблицей № 2 на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Таблица №1

№ п/п	Показатели особенностей деятельности и значимости учреждения	Критерии значения показателей	Значение
1.	Средняя численность списочного состава педагогических работников на конец отчетного периода (года) (чел.)	от 1 до 19	0,9
		от 20 до 29	1,0
		от 30 до 44	1,1
		свыше 44	1,2
2.	Количество обучающихся на начало учебного года	от 1 до 149	0,9
		от 150 до 299	1
		от 300 до 499	1,1
		свыше 499	1,2
3.	Осуществление учреждением, принимающий доход деятельности в зависимости от объема полученного дохода на конец отчетного периода (года) (тыс. руб.)	до 10 000	0,9
		от 10 001 – 30 000	1
		от 30 001 – 50 000	1,1
		50 001 и выше	1,2
4.	Количество выпускников поступивших в средние специальные учебные заведения и высшие учебные заведения	1 – 3 чел.	0,9
		4 – 8 чел.	1
		9 – 13 чел.	1,1
		14 и выше	1,2

Таблица №2

Показатель	Муниципальные учреждения дополнительного образования, подведомственные Управлению культуры Администрации Пуровского района			
	Категория 1	Категория 2	Категория 3	Категория 4
Сумма значений показателей особенностей деятельности и значимости учреждений	0,8-2,0	2,1-2,9	3,0-3,9	4,0-4,8

5.5. 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, почетно-го звания, ученой степени, государственной награды;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.6. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности деятельности в соответствии с приложением № 4 к настоящему Отраслевому положению.

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

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.

По итогам оценки выполнения руководителем учреждения целевых показателей эффективности работы начальником Управления культуры Администрации Пуровского района принимается решение о размере премиальных выплат по итогам работы руководителя учреждения правовым актом Управления культуры Администрации Пуровского района.

5.7. Руководителю, его заместителям учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

Повышающий коэффициент за работу в сельской местности применяется при начислении заработной платы руководителя учреждения, его заместителей.

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

Применение повышающего коэффициента за работу в сельской местности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется правовым актом Управления культуры Администрации Пуровского района в размере, не превышающем в кратности 2,4.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы соответствующих руководителей, его заместителей) определяется правовым актом Управления культуры Администрации Пуровского района в размере, не превышающем в кратности размера, установленного для руководителя учреждения в соответствии с пунктом 5.7 настоящего Отраслевого положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

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

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

6.2. 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 в пределах фонда оплаты труда.

6.3. 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.

6.4. Заработная плата работников (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 трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.6. Повышение (индексация) должностных окладов производится в соответствии с правовыми актами Администрации Пуровского района.

6.7. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных федеральными законами источников.

7.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части заработной платы, в том числе:

7.2.1. Гарантированная часть заработной платы состоит из:

- а) должностного оклада;
- 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.

7.2.2. 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.

7.3. При формировании фонда оплаты труда учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», а также решением Районной Думы муниципального образования Пуровский район от 26 января 2017 года № 81 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Пуровского района и являющихся работниками учреждения, финансируемых из средств местного бюджета».

7.3.1. На выплату гарантированной части заработной платы в размере 12,24 должностного оклада, в том числе компенсационные выплаты в размере 0,24 должностного оклада;

7.3.2. На выплату стимулирующей части заработной платы в целом по учреждениям дополнительного образования, подведомственным Управлению культуры Администрации Пуровского района в размере 5,71 должностного оклада. Размер стимулирующей части по каждому учреждению определяется правовым актом Управления культуры Администрации Пуровского района.

7.4. Определение фонда оплаты труда учреждения на год осуществляется по следующей формуле:

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

где,

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения на год;

$\text{ЗП}_{\text{гн}}$ – объем гарантированной части заработной платы на год;

$\text{ЗП}_{\text{ст}}$ – объем стимулирующей части заработной платы на год;

РК – районный коэффициент;

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

7.4.1. Определение объема гарантированной части заработной платы на год осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ЗПгч} = (\Sigma \text{ДО} \times 12) + (\Sigma \text{ДО} \times \text{Ркв}),$$

где:

$\Sigma \text{ДО}$ – должностные оклады;

12 – количество месяцев в календарном году;

$\text{Р}_{\text{кв}}$ – размер компенсационных выплат в год.

7.4.2. Определение объема стимулирующей части заработной платы на год осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ЗП}_{\text{ст}} = \Sigma \text{ДО} \times \text{Z}$$

где:

$\Sigma \text{ДО}$ – должностные оклады работников учреждения;

Z – количество должностных окладов работников учреждения, установленных согласно пункту 7.3.2 настоящего Отраслевого положения.

7.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом: соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленной пунктом 7.6 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;

соблюдения (непревышения) предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, установленного в соответствии с пунктом 5.7 настоящего Отраслевого положения.

7.6. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается на уровне не менее 60% от фонда оплаты труда учреждения.

7.7. Расходы на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются с учетом предельно допустимой доли расходов на их оплату труда в фонде оплаты труда учреждения – в размере не более 40%.

7.8. В целях определения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются перечни должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района согласно приложению № 5 к настоящему Отраслевому положению.

7.9. В целях определения в настоящем Положении предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района, устанавливаются перечни:

административно-управленческого персонала учреждения – работников учреждения, занятых управлением (учреждения) оказания услуг (выполнения работ), а также работников учреждения, выполняющих административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения;

вспомогательного персонала учреждения – работников учреждения, создающих условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования;

основного персонала учреждения – работников учреждения, непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственных руководителей.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района

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 должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих			
1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1.1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, дежурный по залу, секретарь – машинистка	7 800
1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1.2.1.	1 квалификационный уровень	администратор	7 830
1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1.3.1.	1 квалификационный уровень	инженер (по звукозаписи, по вентиляции, программист); специалист по кадрам, программист, документовед	7 850
1.3.2.	4 квалификационный уровень	наименования должностей служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 900
1.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
1.4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела административно-хозяйственного обслуживания	15 500
2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2.1.1.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, преподаватель, концертмейстер, педагог-организатор	12 600
2.1.2.	3 квалификационный уровень	педагог-психолог, методист	12 650
2.1.3.	4 квалификационный уровень	старший методист	12 700
3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих			
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
3.1.1.	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 (далее – ЕТКС); гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); подсобный рабочий; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; электромонтер по ремонту оборудования, лифтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 700
3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
3.2.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; водитель автомобиля.	8 350
3.2.2.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 квалификационным уровнем настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, водитель автомобиля*	9 150
4. Профессиональные квалификационные группы должностей рабочих культуры, искусства и кинематографии			
4.1. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»			
4.1.1.	1 квалификационный уровень	костюмер, машинист сцены, осветитель	7 700
4.2. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»			
4.2.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 8 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС); настройщик пианино и роялей	7 760
4.3. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
4.3.1.		Библиотекарь, звукооператор	7 800

*Для высококвалифицированных рабочих возможно установление по результатам тарификации в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником и профессий рабочих 9 и 10 разряды и отнесение к 4 квалификационному уровню

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям служащих, не включённым в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Главный инженер	17 550

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые предельные размеры выплат стимулирующего характера работников (кроме руководителей, их заместителей) муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 45% от должностного оклада (ставки)	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 как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем дополнительных источников информации.	Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда. Решение об установлении работникам надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого работника, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения. С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда.	ежемесячно
2.	Надбавка за наличие ученой степени	25% от должностного оклада (ставки) 15% от должностного оклада (ставки)	Наличие у работника ученой степени доктор наук Наличие у работника ученой степени кандидат наук	Надбавка устанавливается при наличии у работника ученой степени по основному профилю деятельности учреждения. Надбавка устанавливается по одному из показателей	ежемесячно
3.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	25% 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, РФСР, СССР	Ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РФСР, СССР	ежемесячно
	Почетного звания	20% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания	Почетное звание «Народный»	
	Государственной награды	25% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099	Звание Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, орден, медаль. Надбавка устанавливается по одному из показателей	
4.	Надбавка за специфику работы	до 15% от должностного оклада (ставки)	Размер и условия, оговариваются в коллективных договорах (соглашениях).	Надбавка за специфику работы устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах. Надбавка устанавливается по одному из показателей	ежемесячно
5.	Надбавка за наличие классности	10% от должностного оклада (ставки) 5% от должностного оклада (ставки)	Наличие у рабочего по профессии «водитель автомобиля» 1 класса Наличие у рабочего по профессии «водитель автомобиля» 2 класса	Надбавка устанавливается рабочим по профессии «водитель автомобиля». 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. Надбавка устанавливается по одному из показателей	ежемесячно
6.	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада (ставки) 7% от должностного оклада (ставки) 9% от должностного оклада 11% от должностного оклада (ставки)	При наличии у работника стажа работы от 2 до 5 лет При наличии у работника стажа работы от 5 до 10 лет При наличии у работника стажа работы от 10 до 20 лет При наличии у работника стажа работы свыше 20 лет	В стаж педагогической работы в отрасли включается общий стаж работы в учреждениях, связанных с учебной деятельностью на территории Российской Федерации, в том числе, на должностях, относящихся к профессиональной квалифицированной группе педагогических работников. Надбавка для специалистов и служащих устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в который включается общее количество лет, проработанных работником в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры, культуры и искусства (муниципальных), а также на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях или по профессии, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в учреждении. Надбавка устанавливается по одному из показателей. По профессиям рабочих надбавка не устанавливается	ежемесячно

7.	Надбавка за наличие квалификационной категории	25% от должностного оклада (ставки)	Наличие у работника высшей квалификационной категории	Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки РФ от 07.04.2014 г. № 276. Надбавка устанавливается по одному из показателей	ежемесячно
		15% от должностного оклада (ставки)	Наличие у работника первой квалификационной категории		
8.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада (ставки)	1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий окружного либо районного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых Управлением культуры Администрации Пуровского района и (или) учреждением. 2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.11 Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района	Премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения. Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ принимается руководителем учреждения на основании отчета работника. Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя: - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания)	единовременно
9.	Премияльные выплаты по итогам работы	до 100% месячной заработной платы **	Выполнение (достижение) показателей и критериев эффективности работы работников учреждения, установленных в пункте 4.12 Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района	Премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения принятого в соответствии с положениями, установленными в пункте 4.12 Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района	ежегодно по итогам работы («День Учителя»*)
10.	Повышающий коэффициент за работу в сельской местности	до 12% от должностного оклада (ставки)	Повышающий коэффициент за работу в сельской местности применяется при работе в учреждениях и филиалах находящихся к местности относящейся к сельской местности	Размер выплат по повышающему коэффициенту за работу в сельской местности определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент	ежемесячно

Примечание:

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

* Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя организации по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эф-

фективности) и качества труда работников организации, установленных системой оплаты труда работников организаций.

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

** Определить понятие «Месячная заработная плата» для целей выплаты премии по итогам учебного года как сумму должностного оклада (ставки) (с учетом нагрузки), доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера, установленных работнику на дату издания приказа о выплате премии по итогам учебного года.

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района

№ п/п	Наименование выплаты	Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Условия осуществления выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда. Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается начальником Управления культуры Администрации Пуровского района, которое оформляется правовым актом Управления культуры Администрации Пуровского района. Решение об установлении заместителю руководителя учреждения надбавки за интенсивность	до 45% от должностного оклада	ежемесячно

		4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации	труда и ее размере принимается руководителем учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения с учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда		
2.	Премияльные выплаты по итогам работы	выполнение плановых показателей деятельности учреждения (плана работы)	выполнено	до 10% от должностного оклада	ежемесячно
			не выполнено	0	
		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	до 20% от должностного оклада	
			не выполнено	0	
		отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, отсутствие предписывающих (неустранимых) замечаний со стороны контролирующих органов	отсутствие замечаний	до 20% от должностного оклада	
			наличие	0	
		соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов учредителя	соблюдение установленных сроков	до 20% от должностного оклада	
			несоблюдение установленных сроков	0	
своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	до 10% от должностного оклада			
соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера) в определенной для учреждения кратности в соответствии с пунктами 5.8, 5.9 Отраслевого положения	соблюдение	до 20% от должностного оклада			
	несоблюдение	0			
		наличие трудового договора (соглашения)	состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией	до 100% месячной заработной платы**	по итогам учебного года («День учителя»*)
3.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий окружного либо районного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых Управлением культуры Администрации Пуровского района и (или) учреждением. 2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.11 Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района	премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ в отношении работников учреждения персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и носит единовременный характер. Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителем учреждения принимается начальником Управления культуры Администрации Пуровского района на основании его отчета, которое оформляется правовым актом Управления культуры Администрации Пуровского района. Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителем руководителя учреждения принимается руководителем учреждения на основании отчета работника, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения. Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя: - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания)	до 100% от должностного оклада	единовременно

4.	Повышающий коэффициент за работу в сельской местности	Размер выплат по повышающему коэффициенту за работу в сельской местности определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.	повышающий коэффициент за работу в сельской местности применяется при работе в учреждениях и филиалах находящихся в сельской местности	до 12% от должностного оклада	ежемесячно
5.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	Ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	25% от должностного оклада (ставки)	ежемесячно
	Почетного звания, ученой степени	Почетное звание «Народный», ученая степень доктора наук	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук	20% от должностного оклада (ставки)	
		Почетное звание «Заслуженный», ученая степень кандидата наук	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	25% от должностного оклада (ставки)	
	Государственной награды	Звание Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медаль	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099. Надбавка устанавливается по одному из показателей	25% от должностного оклада (ставки)	
6.	Надбавка за выслугу лет	При наличии у работника стажа работы от 2 до 5 лет	надбавка устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в который включается общее количество лет, проработанных работником в учреждениях дополнительного образования, культуры и искусства, а также на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях или по профессии, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в учреждении. Право руководителя учреждения на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы. Решение об установлении руководителем учреждения надбавки за выслугу лет и ее размере принимается начальником Управления культуры Администрации Пуровского района, которое оформляется правовым актом Управления культуры Администрации Пуровского района. Право заместителей руководителя учреждения на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы. Решение об установлении заместителям руководителя учреждения надбавки за выслугу лет и ее размере принимается руководителем учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения	5% от должностного оклада	ежемесячно
		При наличии у работника стажа работы от 5 до 10 лет		7% от должностного оклада	
		При наличии у работника стажа работы от 10 до 20 лет		9% от должностного оклада	
		При наличии у работника стажа работы свыше 20 лет		11% от должностного оклада	

Примечание:

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

* Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя организации по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников орга-

низации, установленных системой оплаты труда работников организаций.

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

** Определить понятие «Месячная заработная плата» для целей выплаты премии по итогам учебного года как сумму должностного оклада (ставки) (с учетом нагрузки), доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера, установленных работнику на дату издания приказа о выплате премии по итогам учебного года.

ПРИЛОЖЕНИЕ №5

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры 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	2	3	4	5
1	Образование дополнительное детей и взрослых	директор; заместитель директора (по направлению деятельности); начальник отдела административно-хозяйственного обслуживания.	педагог дополнительного образования; преподаватель; концертмейстер; педагог-психолог; педагог-организатор; методист; старший методист.	администратор; библиотекарь; водитель автомобиля; ведущий инженер; ведущий специалист по кадрам; вахтер; гардеробщик; главный инженер; делопроизводитель; документовед; дворник; дежурный по залу; звукооператор; инженер; костюмер; лифтер; машинист сцены; настройщик пианино и роялей; осветитель; программист; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; секретарь-машинист; специалист по кадрам; сторож; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; электромонтер по ремонту оборудования.

ПРИЛОЖЕНИЕ №6

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям руководителя, его заместителей, не включённым в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности	Размеры должностного оклада в зависимости от значений показателей особенностей деятельности и значимости учреждений по категориям (рублей)			
	Категория 1	Категория 2	Категория 3	Категория 4
Директор	26 050	26 150	27 100	27 200
Заместитель директора (по направлению деятельности)	20 966	20 980	20 990	21 000

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
Администрации**

от 29 октября 2018г. №380-ПА

г.Тарко-Сале

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПРИЛОЖЕНИЕ К
ПОСТАНОВЛЕНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ РАЙОНА
ОТ 04 МАЯ 2018 ГОДА № 159-ПА

В целях упорядочения штатных расписаний муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые изменения, вносимые в приложение к постановлению Администрации района от 04 мая 2018 года № 159-ПА «Об утверждении предельной штатной численности

работников муниципальных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района».

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

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

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

И.п. Главы района Е.Н. МЕЗЕНЦЕВ

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением Администрации района
от 29 октября 2018г. №380-ПА

ИЗМЕНЕНИЯ,
вносимые в приложение к постановлению Администрации
района от 04 мая 2018 года № 159-ПА «Об утверждении
предельной штатной численности работников
муниципальных учреждений, подведомственных
Департаменту образования
Администрации Пуровского района»

1. В графе 3 пункта 7 приложения к постановлению Администрации района от

04 мая 2018 года № 159-ПА «Об утверждении предельной штатной численности работников муниципальных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района» (далее – приложение к постановлению) цифры «46,50» заменить цифрами «44,50».

2. В графе 3 пункта 34 приложения к постановлению цифры «50,50» заменить цифрами «52,25».

3. В графе 3 пункта 40 приложения к постановлению цифры «28,00» заменить цифрами «29,00».

4. В графе 3 пункта «Всего по учреждениям» приложения к постановлению цифры «2 802,95» заменить цифрами «2 803,70».

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
Администрации

от 30 октября 2018г. №381-ПА

г.Тарко-Сале

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В ПРИЛОЖЕНИЕ К
ПОСТАНОВЛЕНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ РАЙОНА
ОТ 31.03.2017 № 74-ПА

В соответствии со статьёй 18 Федерального закона от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», Правилами формирования, ведения и обязательного опубликования перечня муниципального имущества, находящегося в собственности муниципального образования Пуровский район, свободного от прав третьих лиц (за исключением имущественных прав субъектов малого и среднего предпринимательства), предусмотренного частью 4 статьи 18 Федерального закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», утверждёнными решением Районной Думы муниципального образования Пуровский район от 23.03.2017 № 89

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить изменение, которое вносится в приложение к постановлению Администрации района от 31.03.2017 № 74-ПА «Об утверждении перечня имущества (за исключением земельных участков), находящегося в собственности муниципального образования Пуровский район, свободного от прав третьих

лиц (за исключением имущественных прав субъектов малого и среднего предпринимательства), предусмотренного частью 4 статьи 18 Федерального закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», согласно приложению к настоящему постановлению.

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

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

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на начальника Департамента имущественных и земельных отношений Администрации Пуровского района А.Н. Медведева.

И.п. Главы района Е.Н. МЕЗЕНЦЕВ

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации района
от 30 октября 2018г. №381-ПА

Изменение,

которое вносится в приложение к постановлению Администрации района от 31.03.2017 № 74-ПА «Об утверждении перечня имущества (за исключением земельных участков), находящегося в собственности муниципального образования Пуровский район, свободного от прав третьих лиц (за исключением имущественных прав субъектов малого и среднего предпринимательства), предусмотренного частью 4 статьи 18 Федерального закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»

Перечень имущества (за исключением земельных участков), находящегося в собственности муниципального образования Пуровский район, свободного от прав третьих лиц (за исключением имущественных прав субъектов малого и среднего предпринимательства), предусмотренного частью 4 статьи 18 Федерального закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», изложить в следующей редакции:

«ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕН

постановлением Администрации района
от 31.03.2017 № 74-ПА

(в редакции постановления
Администрации района

от 30 октября 2018г. №381-ПА)

Перечень имущества (за исключением земельных участков), находящегося в собственности муниципального образования Пуровский район, свободного от прав третьих лиц (за исключением имущественных прав субъектов малого и среднего предпринимательства), предусмотренного частью 4 статьи 18 Федерального закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»

№ п/п	Номер в реестре имущества	Адрес (местоположение) объекта	Структурированный адрес объекта										
			Наименование субъекта Российской Федерации	Наименование муниципального района / городского округа / внутри-городского округа территории города федерального значения	Наименование городского, сельского поселения/ городского округа	Вид населенного пункта	Наименование населенного пункта	Тип элемента планировочной структуры	Наименование элемента планировочной структуры	Тип элемента улично-дорожной сети	Наименование элемента улично-дорожной сети	Номер дома (включая литеру)	Тип и номер корпуса, строения, владения
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	078-019248	ЯНАО, Пуровский район, г.Тарко-Сале, ул.Им.Е.К.Колесниковой, д.7	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район		город	Тарко-Сале			улица	Им. Е.К. Колесниковой	7	

30	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
31	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
32	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
33	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
34	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
35	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
36	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
37	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
38	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
39	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
40	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
41	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
42	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
43	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
44	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
45	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
46	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
47	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
48	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														
49	ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале	ЯНАО	Муниципальное образование Пуровский район	город	Тарко-Сале														

№ п/п	Вид объекта недвижимости; движимое имущество	Сведения о недвижимом имуществе или его части							Наименование объекта учета ¹⁰
		Кадастровый номер		Номер части объекта недвижимости согласно сведениям государственного кадастра недвижимости	Основная характеристика объекта недвижимости			Наименование объекта учета ¹⁰	
		Номер	Тип (кадастровый, условный, устаревший)		Тип (площадь - для земельных участков, зданий, помещений; протяженность, объем, площадь, глубина залегания и т.п. - для сооружений; протяженность, объем, площадь, глубина залегания и т.п. согласно проектной документации - для объектов незавершенного строительства)	Фактическое значение/ Проектируемое значение (для объектов незавершенного строительства)	Единица измерения (для площади - кв. м, для протяженности - м; для глубины залегания - м; для объема - куб. м)		
15	16	17	18	19	20	21	22		
1	помещение	89:05:020124:764	кадастровый	89:05:020124:764	площадь	231,3	кв. м	помещение	
2	помещение	89:05:020124:770	кадастровый	89:05:020124:770	площадь	29,7	кв. м	помещение № 1	
3	помещение	89:05:020124:767	кадастровый	89:05:020124:767	площадь	11,7	кв. м	помещение № 2	
4	помещение	89:05:020124:769	кадастровый	89:05:020124:769	площадь	13,9	кв. м	помещение № 3	
5	помещение	89:05:020124:768	кадастровый	89:05:020124:768	площадь	5,5	кв. м	помещение № 4	
6	помещение	89:05:020124:771	кадастровый	89:05:020124:771	площадь	9,7	кв. м	помещение № 5	
7	помещение	89:05:020124:774	кадастровый	89:05:020124:774	площадь	11,3	кв. м	помещение № 6	
8	помещение	89:05:020124:773	кадастровый	89:05:020124:773	площадь	13,3	кв. м	помещение № 7	
9	помещение	89:05:020124:772	кадастровый	89:05:020124:772	площадь	13,9	кв. м	помещение № 8	
10	помещение	89:05:020124:1529	кадастровый	89:05:020124:1529	площадь	17,7	кв. м	помещение	
11	помещение	89:05:020104:72	кадастровый	89:05:020104:72	площадь	13,7	кв. м	помещение (№ 13 согласно техническому паспорту)	

12	помещение	89:05:020116:364	кадастровый	89:05:020116:364	площадь	16,8	кв. м	помещение (№ 6 согласно техническому паспорту)
13	помещение	89:05:020116:351	кадастровый	89:05:020116:351	площадь	16,6	кв. м	помещение (№ 21 согласно техническому паспорту)
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								
25	помещение	89:05:020119:329	кадастровый		площадь	10,1	кв. м	помещение № 3 согласно техническому паспорту
26	помещение	89:05:020119:329	кадастровый		площадь	11,7	кв. м	помещение № 7 согласно техническому паспорту
27								
28								
29								
30								
31								
32								
33								
34								
35								
36								
37								
38								
39								
40								
41								
42								
43								
44								
45								
46								
47								
48								
49								

Сведения о праве аренды или безвозмездного пользования имуществом										
№ п/п	организации, образующей инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства					субъекта малого и среднего предпринимательства				
	Правообладатель			Документы основание		Правообладатель			Документы основание	
	Полное наименование	ОГРН	ИНН	Дата заключения договора	Дата окончания действия договора	Полное наименование	ОГРН	ИНН	Дата заключения договора	Дата окончания действия договора
29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
1	Муниципальное казенное учреждение «Фонд поддержки малого предпринимательства Пуровского района»	1048900850118	8911019875	01.12.2004						
2						Матвеева Евгения Анатольевна (ИП)	316890100062067	422700405899	06.04.2016	06.04.2019
3						Вешкурцева Елена Николаевна (ИП)	31789010008780	233801490808	02.05.2017	01.05.2020
4										
5										
6										
7						Ионов Александр Юрьевич (ИП)	316890100068642	212406360803	14.06.2016	14.06.2019
8						Акчулпанова Оксана Геннадьевна (ИП)	317890100008241	891103342293	27.04.2017	26.04.2020
9						Борова Светлана Николаевна (ИП)	316890100064374	343520342095	22.04.2016	22.04.2019
10						Ахметова Алия Юлаевна (ИП)	3152028000033663	023300192365	19.06.2018	18.06.2023
11										
12						ООО «Профессиональный бухгалтерский учет»	1028900857677	8911019040	01.01.2018	31.12.2022
13						ООО «Недвижимость Тарко-Сале»	1048900850723	8911020045	01.01.2018	31.12.2022
14						Ахметова Алия Юлаевна (ИП)	3152028000033663	023300192365	19.06.2018	18.06.2023
15						Ахметова Алия Юлаевна (ИП)	3152028000033663	023300192365	19.06.2018	18.06.2023
16						Ахметова Алия Юлаевна (ИП)	3152028000033663	023300192365	19.06.2018	18.06.2023

17					Ахметова Алия Юлаевна (ИП)	3152028000033663	023300192365	19.06.2018	18.06.2023
18					Ахметова Алия Юлаевна (ИП)	3152028000033663	023300192365	19.06.2018	18.06.2023
19					Ахметова Алия Юлаевна (ИП)	3152028000033663	023300192365	19.06.2018	18.06.2023
20					Ахметова Алия Юлаевна (ИП)	3152028000033663	023300192365	19.06.2018	18.06.2023
21					Ахметова Алия Юлаевна (ИП)	3152028000033663	023300192365	19.06.2018	18.06.2023
22					Ахметова Алия Юлаевна (ИП)	3152028000033663	023300192365	19.06.2018	18.06.2023
23					Ахметова Алия Юлаевна (ИП)	3152028000033663	023300192365	19.06.2018	18.06.2023
24					Ахметова Алия Юлаевна (ИП)	3152028000033663	023300192365	19.06.2018	18.06.2023
25									
26									
27					Вешкурцева Елена Николаевна (ИП)	31789010008780	233801490808	02.05.2017	01.05.2020
28					Вешкурцева Елена Николаевна (ИП)	31789010008780	233801490808	02.05.2017	01.05.2020
29					Вешкурцева Елена Николаевна (ИП)	31789010008780	233801490808	02.05.2017	01.05.2020
30					Вешкурцева Елена Николаевна (ИП)	31789010008780	233801490808	02.05.2017	01.05.2020
31					Вешкурцева Елена Николаевна (ИП)	31789010008780	233801490808	02.05.2017	01.05.2020
32					Вешкурцева Елена Николаевна (ИП)	31789010008780	233801490808	02.05.2017	01.05.2020
33					Вешкурцева Елена Николаевна (ИП)	31789010008780	233801490808	02.05.2017	01.05.2020
34					Вешкурцева Елена Николаевна (ИП)	31789010008780	233801490808	02.05.2017	01.05.2020
35					Вешкурцева Елена Николаевна (ИП)	31789010008780	233801490808	02.05.2017	01.05.2020
36					Вешкурцева Елена Николаевна (ИП)	31789010008780	233801490808	02.05.2017	01.05.2020
37					Вешкурцева Елена Николаевна (ИП)	31789010008780	233801490808	02.05.2017	01.05.2020
38					Вешкурцева Елена Николаевна (ИП)	31789010008780	233801490808	02.05.2017	01.05.2020
39					Акчулпанова Оксана Геннадьевна (ИП)	317890100008241	891103342293	27.04.2017	26.04.2020
40					Акчулпанова Оксана Геннадьевна (ИП)	317890100008241	891103342293	27.04.2017	26.04.2020
41					Акчулпанова Оксана Геннадьевна (ИП)	317890100008241	891103342293	27.04.2017	26.04.2020
42					Акчулпанова Оксана Геннадьевна (ИП)	317890100008241	891103342293	27.04.2017	26.04.2020
43					Акчулпанова Оксана Геннадьевна (ИП)	317890100008241	891103342293	27.04.2017	26.04.2020
44					Акчулпанова Оксана Геннадьевна (ИП)	317890100008241	891103342293	27.04.2017	26.04.2020
45					Акчулпанова Оксана Геннадьевна (ИП)	317890100008241	891103342293	27.04.2017	26.04.2020
46					Акчулпанова Оксана Геннадьевна (ИП)	317890100008241	891103342293	27.04.2017	26.04.2020
47					Акчулпанова Оксана Геннадьевна (ИП)	317890100008241	891103342293	27.04.2017	26.04.2020
48					Акчулпанова Оксана Геннадьевна (ИП)	317890100008241	891103342293	27.04.2017	26.04.2020
49					Акчулпанова Оксана Геннадьевна (ИП)	317890100008241	891103342293	27.04.2017	26.04.2020

№ п/п	Указать одно из значений: в перечне (изменениях в перечни)	Сведения о правовом акте, в соответствии с которым имущество включено в перечень (изменены сведения об имуществе в перечне)			
		Наименование органа, принявшего документ	Вид документа	Реквизиты документа	
				Дата	Номер
	39	40	41	42	43
1	В перечне	Администрация муниципального образования Пуровский район	Постановление	26.10.2016	46-ПГ
2	В перечне	Администрация муниципального образования Пуровский район	Постановление	26.10.2016	46-ПГ
3	В перечне	Администрация муниципального образования Пуровский район	Постановление	26.10.2016	46-ПГ
4	В перечне	Администрация муниципального образования Пуровский район	Постановление	26.10.2016	46-ПГ
5	В перечне	Администрация муниципального образования Пуровский район	Постановление	26.10.2016	46-ПГ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
Администрации**

от 30 октября 2018г. №382-ПА *г.Тарко-Сале*
**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ОТРАСЛЕВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ
 ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
 ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ
 КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ 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, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района (далее – Отраслевое положение).

2. Установить переходный период размера предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района:

- с 1 января 2019 года – не более 74%;
- с 1 января 2020 года – не более 50%;
- с 1 января 2021 года – не более 40%.

3. Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района (И.Н. Демченко):

3.1. До 1 декабря 2018 года разработать проект правового акта Администрации района об утверждении плана мероприятий по достижению размеров предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района, указанных в части 2 настоящего постановления;

3.2. Своевременно уведомить руководителей муниципальных учреждений в письменной форме о предстоящих изменениях условий оплаты их труда, связанных с изменением систем оплаты труда, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

4. Руководителям муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района:

4.1. Привести в течение 30 календарных дней с момента вступления в силу настоящего постановления в соответствии с Отраслевым положением локальные нормативные акты, коллективные договоры, соглашения (при наличии), устанавливающие системы оплаты труда работников муниципальных учреждений;

4.2. Своевременно уведомить работников муниципальных учреждений в письменной форме о предстоящих изменениях условий оплаты труда, связанных с изменением систем оплаты труда, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

5. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации района:

– от 24 февраля 2015 года № 39-ПА «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений спортивной направленности»;

– от 22 июня 2015 года № 162-ПА «О внесении изменений в постановление Администрации района от 24 февраля 2015 года № 39-ПА»;

– от 27 января 2016 года № 11-ПА «О внесении изменения в абзац второй пункта 9.2 раздела IX приложения № 5 к постановлению Администрации района от 24 февраля 2015 года № 39-ПА «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений спортивной направленности» (с изменениями от 22 июня 2015 года)»;

– от 10 февраля 2016 года № 46-ПА «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Культурно-спортивный комплекс «Геолог»»;

– от 25 февраля 2016 года № 66-ПА «О внесении изменения в пункт 1 графы 3 приложения № 11 к постановлению Администрации района от 10 февраля 2016 года № 46-ПА «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Культурно-спортивный комплекс «Геолог»»;

– от 23 мая 2017 года № 155-ПА «О внесении изменений в постановление Администрации района от 24 февраля 2015 года № 39-ПА «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений спортивной направленности» (с изменениями от 22 июня 2015 года № 162-ПА, от 27 января 2016 года № 11-ПА)»;

– от 27 сентября 2018 года № 335-ПА «О внесении изменений в приложения № 4 и № 5 к постановлению Администрации района от 24 февраля 2015 года № 39-ПА «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений спортивной направленности» (с изменениями от 22 июня 2015 года № 162-ПА, от 27 января 2016 года № 11-ПА, от 23 мая 2017 года № 155-ПА)».

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

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

8. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2019 года.

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

И. п. Главы района Е.Н. МЕЗЕНЦЕВ

УТВЕРЖДЕНО

*постановлением Администрации района
от 30 октября 2018 года №382-ПА*

ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации района (далее – Отраслевое положение), разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации района от 21.04.2017г. №106-ПА «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Пуровского района», Программ-

мой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р; Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол № 11 (далее – Единые рекомендации); рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284); приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

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 (далее – автономный округ) и муниципального образования Пуровский район (далее – 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, автономного округа и Пуровского района, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Отраслевым положением.

1.4. Системы оплаты труда работников, разрабатываемые учреждениями, должны предусматривать фиксированные размеры должностных окладов 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).

1.5. Система оплаты труда работников устанавливается 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;

- реализации Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»;

- 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;

- мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);

- постановления Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 № 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 (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)»;

- настоящего Отраслевого положения.

1.6. 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.

1.7. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Повышение (индексация) должностных окладов производится в соответствии с нормативными правовыми актами Пуровского района.

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

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

1.12. Руководители учреждений несут ответственность за своевременную оплату труда работников учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.13. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется применять примерную форму трудового договора с работником учреждения, 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.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

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

2.2. Размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Отраслевому положению по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

- от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Отраслевому положению с учетом сложности и объема выполненной работы.

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, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам ее работы устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия, осуществления которых предусмотрены разделом IV настоящего Отраслевого положения.

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

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

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

3.3. 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.

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

3.5. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или законодательством автономного округа.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

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

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью мотивации работников учреждений к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам ее работы.

4.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается учреждениями и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждений (за исключением руководителей учреждений, его заместителей и главных бухгалтеров, главных инженеров) устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в соответствии с перечнем согласно приложению № 3 к настоящему Отраслевому положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений является локальный правовой акт учреждений.

4.3. В соответствии с приложением № 3 к настоящему Отраслевому положению работникам учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.4. Надбавка за выслугу лет.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за выслугу лет в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к настоящему Отраслевому положению.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в который включается общее количество лет, проработанных работником в учреждениях физической культуры и спорта (государственных и (или) муниципальных), а также на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях или по профессии, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в учреждении.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты.

4.5. Надбавка за наличие классности.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за наличие классности в соответствии с пунктом 2 приложения № 3 к настоящему Отраслевому положению.

4.6. Надбавка за наличие квалификационной категории.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории в соответствии с пунктом 3 приложения № 3 к настоящему Отраслевому положению.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие квалификационной категории возникает в следующие сроки и при наличии следующих условий:

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией, сформированной в соответствии с Положением об организации проведения аттестации в целях установления квалификационной категории педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении автономного округа, педагогическим работникам муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в сфере физической культуры и спорта, утвержденным приказом департамента по физической культуре и спорту автономного округа, на основании приказа Минобрнауки России от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.7. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды в соответствии с пунктом 4 приложения № 3 к настоящему Отраслевому положению.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды возникает в следующие сроки и при наличии следующих условий:

– при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – в порядке, установленном нормативным правовым актом Российской Федерации;

– при наличии ведомственного знака отличия, почетного звания, государственной награды, ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, соответствующих профилю деятельности работника в учреждении спортивной направленности.

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», государственной награды, надбавка устанавливается по одному (наивысшему) основанию.

4.8. Надбавка за специфику работы.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за специфику работы в соответствии с пунктом 5 приложения № 3 к настоящему Отраслевому положению.

Надбавка за специфику работы устанавливается работникам учреждений, должности которых относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Дополнительное образование», в соответствии с приложением № 6 к настоящему Отраслевому положению.

Конкретный перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается надбавка за специфику работы, утверждается локальным актом учреждения по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

4.9. Надбавка за интенсивность труда.

4.9.1. Работникам учреждений устанавливается надбавка за интенсивность труда при условии выполнения работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда в соответствии с пунктом 6 приложения № 3 к настоящему Отраслевому положению.

4.9.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса в размерах, установленных в приложении № 8 к настоящему Отраслевому положению.

Размер надбавки за интенсивность труда, установленный в приложении № 8 к настоящему Отраслевому положению, действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсменом был показан наивысший результат, на основании протоколов соревнований (в протоколе соревнований должно быть не менее 6 участников (команд, пар, групп, экипажей) по каждому виду программы) и сохраняется в течение одного календарного года.

Если в период действия установленного размера надбавки за интенсивность труда для оплаты труда тренера, тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре (далее – АФК), старшего тренера, старшего тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя по АФК спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавки за интенсивность труда для оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными актами учреждения.

Если по истечении срока действия установленного размера надбавки за интенсивность труда спортсмен не показал указанного в приложении № 8 к настоящему Отраслевому положению результата, размер надбавки за интенсивность труда для оплаты труда тренера, тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по АФК, старшего тренера, старшего тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя по АФК устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена.

В случае отчисления или перевода спортсмена к другому тренеру или в другое учреждение за тренером, тренером-преподавателем, тренером-преподавателем по АФК, старшим тренером,

старшим тренером-преподавателем, старшим тренером-преподавателем по АФК, подготовившим указанного спортсмена, сохраняется надбавка за интенсивность труда для оплаты труда за подготовку спортсмена в течение срока действия показанного результата, но не более одного календарного года.

Тренеру, за которым закреплен спортсмен, утверждается надбавка за интенсивность труда для оплаты труда за результат спортсмена с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной тренерской работы со спортсменом не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный размер надбавки за интенсивность труда для оплаты труда за результат сохраняется в течение одного календарного года.

Закрепление спортсмена за тренером, тренером-преподавателем, тренером-преподавателем по АФК, старшим тренером, старшим тренером-преподавателем, старшим тренером-преподавателем по АФК определяется локальным актом учреждения.

В случае достижения спортсменами высоких результатов по нескольким соревнованиям, указанным в приложении № 8 к настоящему Отраслевому положению, надбавка за интенсивность труда устанавливается тренеру, тренеру-преподавателю, тренеру-преподавателю по АФК, старшему тренеру, старшему тренеру-преподавателю, старшему тренеру-преподавателю по АФК по одному наивысшему спортивному результату.

4.10. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно в соответствии с пунктом 7 приложения № 3 к настоящему Отраслевому положению.

Премирование работников учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ производится на основании локального правового акта учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за выполнение особо важных и ответственных работ в отношении работников учреждения персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и носит единовременный характер.

Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ принимается руководителем учреждения на основании отчета работника.

К категории иных особо важных и ответственных работ относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для учреждения;
- достижение высоких конечных результатов учреждения в результате внедрения новых форм и методов работы;
- существенное снижение затрат учреждения или увеличение доходной части учреждения, давшие значительный экономический эффект;
- участие в судебных делах, повлекших судебное-исковое привлечение денежных средств или экономию денежных средств учреждения, а также принятие судебного решения в пользу учреждения;
- разработка особо значимых, важных для социально-экономического развития учреждения локальных нормативных актов;
- большая и качественная организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо муниципального значения или масштаба;
- иные действия, направленные на социально-экономическое развитие учреждения, повышение эффективности деятельности учреждения.

4.11. Премияльные выплаты по итогам работы.

В целях поощрения работников за высокие результаты труда и при наличии экономии денежных средств в учреждении устанавливаются премияльные выплаты по итогам работы.

Показателями и критериями эффективности работы работников учреждения являются:

- выполнение утвержденного учреждению муниципального задания;
- соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при оказании услуг (выполнении работ) муниципального задания;
- результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;
- добросовестное исполнение работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей;
- внедрение инновационных форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах деятельности работника и учреждения в целом;
- обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru), а также поддержание ее в актуальном состоянии;
- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;
- соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности и иной отчетности, а также их достоверность и качество;
- соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнения приказов Управления по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района, а также их качество;
- соблюдение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и корпоративной этики;
- соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации;
- удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг, работ;
- отсутствие замечаний, предписывающих (не устранившихся) замечаний проверяющих органов и Управления по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района по результатам проверок деятельности учреждения.

Рекомендуемый размер премияльных выплат по итогам работы определяется в зависимости от выполнения работником показателей и критериев эффективности его работы и процента, установленного за выполнение данных показателей и критериев эффективности работы работника учреждения.

Окончательное решение о размере премияльных выплат по итогам работы в отношении каждого работника принимается руководителем учреждения локальным правовым актом учреждения.

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 премияльных выплат в отношении каждого работника учреждения.

При начислении премияльных выплат по итогам работы не включаются следующие периоды:

- отпуск без сохранения заработной платы;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени или на дому;

– выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у другого работодателя (внешнее совместительство);

– получение дополнительного профессионального образования по программе профессиональной переподготовки за пределами территории Российской Федерации.

Решение о размере премиальных выплат по итогам работы в отношении работника, с которым прекращен трудовой договор (за исключением прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным частью 2 статьи 71, пунктами 8 – 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), и (или) принятым на работу в течение квартала (года), принимается руководителем учреждения при окончательном расчете с ним с учетом его вклада в трудовую деятельность на основании отчета работника, оформленного за фактически отработанное время.

4.12. Повышающий коэффициент за работу в сельской местности устанавливается к должностным окладам работников, замещающих должности основного персонала по виду экономической деятельности «Дополнительное образование».

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

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

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

Повышающий коэффициент за работу в сельской местности устанавливается с учетом обеспечения его выплаты финансовыми средствами.

Порядок и условия применения повышающего коэффициента за работу в сельской местности принимается локальным правовым актом Управления по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района.

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

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

5.2. 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 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и главного инженера устанавливается в соответствии с приложением № 11 к настоящему Отраслевому положению. Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей устанавливаются в зависимости от значений показателей особенностей деятельности и значимости учреждений по категориям в соответствии с таблицей № 1.

5.4. Отнесение учреждений дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта к определенной категории

производится Управлением по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района (далее – Управление) не чаще одного раза в год на основании рассчитанного произведения значений показателей особенностей деятельности и значимости учреждений в соответствии с таблицей № 2 на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Таблица №1

№ п/п	Показатели особенностей деятельности и значимости учреждения
1.	Количество обучающихся (чел.), занимающихся на постоянной основе
2.	Количество спортивных сооружений (в соответствии с Федеральной статистической отчетностью)
3.	Предельная штатная численность работников

Таблица №2

Показатель	Муниципальные учреждения дополнительного образования, подведомственные Управлению		
	I тип учреждений, %	II тип учреждений, %	III тип учреждений, %
Сумма значений показателей особенностей деятельности и значимости учреждений	150–200	130–150	117–150

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера и главного инженера муниципального учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

5.6. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и главному инженеру учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в соответствии с приложением № 4 к настоящему Отраслевому положению.

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

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

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и главного инженера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется Управлением в кратности до 6,3, исходя из суммы значений показателей таблицы № 3, соответствующих специфике и масштабу учреждения.

Таблица №3

№ п/п	Наименование показателя	Критерий значения показателя	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Соотношение среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) учреждения к среднемесячной заработной плате в автономном округе за отчетный период (год) * (%)	до 80 от 81	до 2,0 до 2,5
2.	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 1,0 до 1,3 до 1,6 до 2,00
3.	Объем субсидии, полученной из бюджета муниципального образования Пуровский район, из окружного бюджета в отчетном финансовом году (млн. руб.)	до 50 от 51 до 100 от 101 и выше	до 0,8 до 1,0 до 1,2
4.	Осуществление учреждением приносящей доход деятельности за отчетный финансовый год (тыс. руб.)	свыше 8 000,0 от 6 000,0 до 8 000,0 от 1 000,0 до 6 000,0 от 200,0 до 1 000,0 до 200,0	0,6 0,5 0,4 0,3 0,2

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

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и главного инженера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется Управлением в кратности до 5,2.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и главного инженера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется Управлением в кратности до 4,6.

5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного инженера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и главного инженера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется Управлением в кратности до 4,6.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Руководитель учреждения имеет право осуществлять педагогическую деятельность на условиях внутреннего совместительства или совмещения только по согласованию с Управлением, но не более 0,5 ставки.

6.2. В соответствии с приказом 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» при определении продолжительности рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) 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.

6.3. Норматив по наполняемости учебных групп и максимальному объему учебно-тренировочной нагрузки рекомендуется придерживаться параметров, приведенных в приложении № 7 к настоящему Отраслевому положению.

6.4. Для тренеров, старших тренеров, тренеров-преподавателей по АФК, работающих со спортсменами (спортсменами-инструкторами), с которыми заключены трудовые договоры, режим тренировочной работы определяется в соответствии с трудовым законодательством.

Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров закреплены главой 54.1 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой тренерам, старшим тренерам устанавливается 40-часовая рабочая неделя. На основании Отраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации» на 2018 - 2020 годы», утвержденного Минспортом России, Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации» 06 марта 2018 года, ставка заработной платы устанавливается за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

6.5. Тренировочная нагрузка для тренеров на этапах подготовки определяется в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда учреждения на календарный год формируется исходя из размера субсидий, предоставленных на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных федеральными законами источников.

7.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части заработной платы, в том числе:

7.2.1. Гарантированная часть заработной платы состоит из:

а) должностного оклада;

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 4.12. настоящего Отраслевого положения.

7.2.2. Стимулирующая часть заработной платы состоит из:

а) выплаты стимулирующего характера;

б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местно-

стях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы;

в) повышающего коэффициента за работу в сельской местности, устанавливаемого в соответствии с пунктом 4.12. настоящего Отраслевого положения.

7.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

- соблюдения размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 60% в фонде оплаты труда учреждения;
- соблюдения доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения с 01 января 2019 года в размере не более 74%, с 01 января 2020 года в размере не более 50%, с 01 января 2021 года в размере не более 40%;

- соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, главного инженера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитанного в соответствии с пунктами 5.7, 5.8, 5.9, 5.10 настоящего Отраслевого положения.

7.4. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства в расчете на календарный год:

7.4.1. На выплату гарантированной части заработной платы для I, II и III типов учреждений, установленных в приложении № 5 к настоящему Отраслевому положению, в размере 12,24 должностного оклада от фонда должностных окладов согласно штатному расписанию, в том числе компенсационные выплаты составляют в размере 0,24 фонда должностных окладов.

7.4.2. На выплату стимулирующей части заработной платы в целом по учреждениям I и III типа, установленного в приложении № 5 к настоящему Отраслевому положению, в размере 5,74 должностного оклада от фонда должностных окладов согласно штатному расписанию. Для II типовой группы учреждений, установленной в приложении № 5 к настоящему Отраслевому положению в размере 3,2 должностного оклада от фонда должностных окладов согласно штатному расписанию. Размер стимулирующей части по каждому учреждению определяется локальным правовым актом Управления.

7.5. Расчет фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется по формуле:

$$ФОТ = (ЗП_{гч} + ЗП_{сч}) * (1 + РК + СН),$$

где:

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

$$ЗП_{гч} = (\sum ДО * 12) + (\sum ДО * P_{кв}),$$

где:

ДО – фонд должностных окладов;

12 – количество месяцев в календарном году;

P_{кв} – размер компенсационных выплат в год;

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

$$ЗП_{сч} = \sum ДО * K_{сч},$$

где:

ДО – фонд должностных окладов;

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

7.6. В целях определения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается перечень административно-управленческого, вспомогательного и основного персонала учреждения согласно приложению № 9 к настоящему Отраслевому положению.

7.7. При формировании фонда оплаты труда учреждений, предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям).

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.

7.8. 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 правовом акте учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

7.9. 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 учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

должностей служащих, профессий рабочих и размеры должностных окладов

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер должностного оклада* (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь, дежурный по режиму, дежурный по залу, кассир	8 200
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, лаборант, техник (по направлению)	8 400
1.2.2.	2 квалификационный уровень	старший администратор	9 000

1.2.3.	4 квалификационный уровень	механик	9 500
1.2.4.	5 квалификационный уровень	начальник участка	10 300
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1.3.1.	1 квалификационный уровень	инженер, бухгалтер, экономист, программист, специалист по кадрам, юрист-консульт	10 600
1.3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутрядолжностная категория	11 100
1.3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутрядолжностная категория	11 650
1.3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12 480
1.3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	19 760
1.4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1.4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела (по направлению)	21 840
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	7 500
2.1.2.	2 квалификационный уровень	спортсмен ведущий	8 300
2.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
2.2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по спорту, спортсмен-инструктор	8 500
2.2.2.	2 квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф	12 480
2.2.3.	3 квалификационный уровень	старшие инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	13 800
2.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
2.3.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	15 650
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.1.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, педагог-организатор, тренер-преподаватель	11 500
3.1.2.	3 квалификационный уровень	старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	13 800
4.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
4.1.1.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений, уборщик территории, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, машинист уборочной машины, аппаратчик химводоочистки, оператор хлораторной установки, аппаратчик хлорирования, слесарь-ремонтник	6 500
4.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
4.2.1.	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, рабочий по обслуживанию машин, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту вторичной коммутации и связи, заточник, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту и оборудованию тепловых сетей, аппаратчик химводоочистки, оператор хлораторной установки, аппаратчик хлорирования, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, слесарь-ремонтник	6 700
4.2.2.	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: слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник	6 900
4.2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник	7 100
5.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
5.1.	3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
5.1.1.		звукооператор	9 500
5.2.	4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:		
5.2.1.		режиссер-постановщик	17 570
6.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:		
6.1.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра	12 480
6.2.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:		
6.2.1.	3 квалификационный уровень	врач	14 560

Примечание.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
1	Заведующий спортивного сооружения, заведующий лыжной базы, заведующий специализированным спортивным сооружением	21 500
2	Начальник административно-хозяйственной части	15 000
3	Старший тренер	13 800
4	Специалист по охране труда	10 600
5	Специалист по закупкам	10 600
6	Специалист химического анализа воды	10 600
7	Водитель льдоуборочного комбайна	7 100

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1.	Надбавка за выслугу лет	4% от должностного оклада 6% от должностного оклада 8% от должностного оклада 10% от должностного оклада	устанавливается при достижении определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки	от 3 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 20 лет от 20 лет и выше	ежемесячно
2.	Надбавка за наличие классности	10% от должностного оклада 5% от должностного оклада	надбавка устанавливается водителям автомобиля при наличии документа, подтверждающего классность	водитель автомобиля 1 класса водитель автомобиля 2 класса	ежемесячно
3.	Надбавка за наличие квалификационной категории	15% от должностного оклада 10% от должностного оклада	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки России от 07 апреля 2014 года № 276	наличие у педагогического работника высшей квалификационной категории наличие у педагогического работника первой квалификационной категории	ежемесячно
4.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	15% от должностного оклада	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
	Почетного звания, ученой степени	40% от должностного оклада 30% от должностного оклада	надбавка устанавливается работникам при наличии ученой степени доктора наук надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	наличие ученой степени доктора наук при условии соответствия ее профилю осуществления деятельности учреждения наличие у работника почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» в сфере физической культуры и спорта, ученой степени кандидата наук	
	Государственной награды	25% от должностного оклада	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды	наличие государственной награды	
5.	Надбавка за специфику работы*	до 15% от должностного оклада	устанавливается исходя из особенностей работы в учреждении определенного типа	устанавливается в соответствии с приложением № 6 к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации района (далее – Отраслевое положение)	ежемесячно

6.	Надбавка за интенсивность труда	до 40% от должностного оклада	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и нестложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации	ежемесячно, ежеквартально
		до 200% от должностного оклада	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	устанавливается при условии достижения спортсменами высоких результатов на соревнованиях различного уровня в размерах, приведенных в приложении № 8 к Отрасловому положению	ежемесячно
7.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	премирование производится на основании индивидуального локального нормативного акта учреждения. Премирование носит единовременный характер и производится на основании представленного работником учреждения отчета, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) в выполнение работы (мероприятия, задания)	1) качественное выполнение непредвиденных и срочных работ; 2) компетентность работника в принятии управленческих решений; 3) большое количество одновременно выполненных качественно работ; 4) фактическое выполнение работы в установленный срок, отличающейся своей сложностью; 5) выполнение иных особо важных и ответственных работ, указанных в пункте 4.10 Отраслового положения	единовременно
8.	Премияльные выплаты по итогам работы	до 100% от должностного оклада	премирование производится на основании локального акта учреждения.	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам периода работы, установленных в пункте 4.11 Отраслового положения	ежеквартально, ежегодно по итогам учебного года (премия ко Дню учителя)*
		до 100% месячной заработной платы. Месячная заработная плата включает должностной оклад с учетом надбавок за квалификационную категорию, наличие ученой степени, наличие почетного звания, наличие государственной или ведомственной награды, специфику работы, выслугу лет (за исключением надбавки за интенсивность труда, установленной приложением № 8 к Отрасловому положению)*	Премирование носит единовременный характер и производится на основании представленного работником учреждения отчета, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) в выполнение работы (мероприятия, задания), с учетом наличия качественного содержания каждого показателя		

*Выплачивается работникам учреждений, имеющим основной код вида экономической деятельности «Дополнительное образование детей».

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к Отрасловому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и главному инженеру муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района

№ п/п	Наименование выплаты	Наименование целевого показателя эффективности деятельности (работы)	Условия осуществления выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за выслугу лет	от 3 до 5 лет	устанавливается при достижении определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки	4% от должностного оклада	ежемесячно
		от 5 до 10 лет		6% от должностного оклада	
		от 10 до 20 лет		8% от должностного оклада	
		от 20 лет и выше		10% от должностного оклада	

2.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	устанавливается при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	15% от должностного оклада	ежемесячно
	Почетного звания, ученой степени	наличие ученой степени доктора наук при условии соответствия ее профилю осуществления деятельности учреждения наличие у работника почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» в сфере физической культуры и спорта, ученой степени кандидата наук	надбавка устанавливается работникам при наличии ученой степени доктора наук надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	40% от должностного оклада 30% от должностного оклада	
	Государственной награды	наличие государственной награды	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды	25% от должностного оклада	
3.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий муниципального либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых Управлением по физической культуре и спорту Администрации района и (или) учреждением	премирование руководителя учреждения производится на основании приказа Управления по физической культуре и спорту Администрации района, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) руководителя учреждения в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей; премирование заместителя руководителя учреждения (главного бухгалтера учреждения) производится на основании локального правового акта учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) заместителя руководителя учреждения (главного бухгалтера учреждения) в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей: — объем выполняемой работы (задания); — организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); — необходимость принятия оперативных решений; — срочность работы (задания)	до 100% от должностного оклада	единовременно
4.	Надбавка за интенсивность труда	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением № 10 к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района (далее - Отраслевое положение)	надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы, установленных Отраслевым положением	до 60% от должностного оклада	ежемесячно
5.	Премияльные выплаты по итогам работы	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя устанавливаются приказом Управления по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района		до 100% от должностного оклада	ежеквартально, ежегодно

ПРИЛОЖЕНИЕ №5

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района

ТИПОВЫЕ ГРУППЫ

муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского район

№ п/п	Тип учреждения	Номер типовой группы учреждения
1	2	3
1.	Учреждения спортивной направленности, включенные в перечень физкультурно-спортивных организаций и образовательных учреждений, осуществляющих подготовку спортсменов и использующих для обозначения юридического лица (в фирменном наименовании) наименования «Олимпийский», осуществляющие: - реализацию программ спортивной подготовки на следующих этапах: начальная подготовка, тренировочный (спортивной специализации), совершенствования спортивного мастерства, высшего спортивного мастерства; - реализацию дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта (специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва)	I
2.	Учреждения спортивной направленности, выполняющие муниципальные работы (МАУ «КСК «Геолог»)	II
3.	Учреждения спортивной направленности, осуществляющие: - реализацию программ спортивной подготовки на следующих этапах: начальная подготовка, тренировочный (спортивной специализации), совершенствования спортивного мастерства; - реализацию дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта (детско-юношеские спортивные школы)	III

ПРИЛОЖЕНИЕ №6
к Отраслевому положению об оплате
труда работников муниципальных
учреждений, подведомственных
Управлению по физической культуре
и спорту Администрации Пуровского района

НАДБАВКА

работникам муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту
Администрации Пуровского района, за специфику работы

№ п/п	Наименование типа учреждения	Номер типовой группы учреждений	Размер надбавки от должностного оклада, %
1	2	3	4
1.	Учреждения спортивной направленности, включенные в перечень физкультурно-спортивных организаций и образовательных учреждений, осуществляющих подготовку спортсменов и использующих для обозначения юридического лица (в фирменном наименовании) наименования «Олимпийский», осуществляющие: - реализацию программ спортивной подготовки на следующих этапах: начальная подготовка, тренировочный (спортивной специализации), совершенствования спортивного мастерства, высшего спортивного мастерства; - реализацию дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта (специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва)	I	до 15
2.	Учреждения спортивной направленности, осуществляющие: - реализацию программ спортивной подготовки на следующих этапах: начальная подготовка, тренировочный (спортивной специализации), совершенствования спортивного мастерства; - реализацию дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта (детско-юношеские спортивные школы)	III	до 10

ПРИЛОЖЕНИЕ №7
к Отраслевому положению об оплате
труда работников муниципальных
учреждений, подведомственных
Управлению по физической культуре
и спорту Администрации Пуровского района

ОБЪЕМ

учебно-тренировочной нагрузки муниципальных учреждений дополнительного образования спортивной направленности

Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (чел.)	Максимальный количественный состав группы (чел.)	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (час./нед.) *
1	2	3	4	5
Спортивно-оздоровительный Начальной подготовки	весь период	15	30	до 6
	первый год	15	30	6
	второй год	12	24	9
Тренировочный	третий год	12	24	9
	первый год	10	20	12
	второй год	устанавливается учреждением	20	14
	третий год		16	16
	четвертый год		16	18
пятый год	16		20	
Совершенствования спортивного мастерства	до года		14	24
	свыше года		12	28
Высшего спортивного мастерства	весь период		8	32

Примечание.

*Рекомендовано к применению для видов спорта, для которых не утверждены федеральные стандарты спортивной подготовки в соответствии с приказом Министерства спорта Российской Федерации от 27 декабря 2013 года № 1125 «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта».

Недельный режим учебно-тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки.

Общегодовой объем тренировочной работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25% (если иное не установлено федеральными стандартами спортивной подготовки).

При объединении в одну группу спортсменов разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровне их спор-

тивного мастерства не должна превышать двух разрядов и их количественный состав не должен превышать на тренировочном этапе 15 человек (для тренирующихся свыше двух лет) и 20 человек (для тренирующихся до двух лет), на этапе совершенствования спортивного мастерства - 0 человек, на этапе высшего спортивного мастерства - 8 человек (если иное не установлено федеральными стандартами спортивной подготовки).

Перевод обучающихся (в т.ч. досрочно) в группу следующего года обучения или этапа спортивной подготовки необходимо проводить решением тренерского совета на основании стажа занятий, выполнения контрольно-переводных нормативов общей и специальной физической подготовки, а также заключения врача (медицинской комиссии).

Обучающимся, не выполнившим предъявляемые требования, предоставляется возможность продолжить обучение повторно на том же этапе (в течение 1 года) либо в спортивно-оздоровительных группах.

ПРИЛОЖЕНИЕ №8
к Отраслевому положению об оплате
труда работников муниципальных
учреждений, подведомственных
Управлению по физической культуре
и спорту Администрации Пуровского района

РАЗМЕРЫ

надбавок за интенсивность труда (за подготовку спортсмена высокого класса)

№ п/п	Наименование официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер надбавки к должностному окладу тренера, тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по АФК, старшего тренера, старшего тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя по АФК за подготовку спортсмена высокого класса (команды) (%)
1	2	3	4
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200
		2 – 3	до 160
		4 – 6	до 100
		участие	до 80
1.2.	Кубок мира, чемпионат Европы	1	до 160
		2 – 3	до 100
		4 – 6	до 80
		участие	до 60
1.3.	Кубок Европы, первенство мира	1	до 100
		2 – 3	до 80
		4 – 6	до 60
		участие	до 40
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80
		2 – 3	до 60
		4 – 6	до 40
		участие	до 20
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60
		2 – 3	до 40
		4 – 6	до 20
		участие	–
2. Индивидуальные, личные (группы, пары, экипажи) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно			
2.1.	Чемпионат России, Кубок России	1	до 100
		2 – 3	до 80
		4 – 6	до 60
		участие	до 40
2.2.	Первенство России (среди молодежи), спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80
		2 – 3	до 60
		4 – 6	до 40
		участие	до 20
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), спартакиада спортивных школ (финалы), спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60
		2 – 3	до 40
		4 – 6	до 20
		участие	–
2.4.	Чемпионат и первенство Уральского федерального округа (финалы)	1	50
		2 – 3	35
2.5.	Чемпионат и Первенство автономного округа (финалы) при условии не менее 8 человек в итоговом протоколе данной группы участников, не менее 6 человек в группах спортсменов по АФК, инвалидов	1	20
		2	15
		3	10
2.6.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования в составе сборной команды автономного округа	1	до 40
		2 – 3	до 20
		4 – 6	–
		участие	–
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов			
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100
		2 – 3	до 80
		4 – 6	до 60
		участие	до 40
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Первенстве России (среди молодежи); на спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80
		2 – 3	до 60
		4 – 6	до 40
		участие	до 20
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на спартакиаде спортивных школ (финалы); на спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60
		2 – 3	до 40
		4 – 6	до 20
		участие	–
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40
		2 – 3	до 20
		4 – 6	–
		участие	–

ПРИЛОЖЕНИЕ №9

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района

ПЕРЕЧНИ

должностей (профессий) работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района

I. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Дополнительное образование»

1. Старший тренер-преподаватель.
2. Старший инструктор-методист.
3. Тренер-преподаватель.
4. Инструктор-методист.
5. Педагог-организатор.

II. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Прочая деятельность в области спорта»

1. Начальник отдела (по виду или группе видов спорта).
2. Инструктор по спорту.
3. Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.
4. Спортсмен-инструктор.
5. Спортсмен ведущий.
6. Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре.
7. Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.
8. Старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре.
9. Старший тренер.
10. Тренер.
11. Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре.
12. Инструктор-методист по адаптивной физической культуре.

III. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Деятельность спортивных объектов»

1. Начальник отдела (по виду или группе видов спорта).
2. Тренер.
3. Инструктор по спорту.
4. Инструктор спортивных сооружений.
5. Администратор тренировочного процесса.
6. Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.
7. Хореограф.
8. Инструктор-методист по адаптивной физической культуре.

IV. Перечень административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения

Административно-управленческий персонал

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Главный бухгалтер.
4. Начальник отдела (за исключением непосредственных руководителей работников, относящихся к основному персоналу).
5. Начальник административно-хозяйственной части.
6. Начальник участка.
7. Главный инженер.
8. Заместитель главного бухгалтера.
9. Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.).
10. аведующий структурным подразделением по спортивной (физкультурно-спортивной, спортивно-массовой) работе.
11. Заведующий спортивным сооружением (лыжной базой, специализированным спортивным сооружением).
12. Режиссер-постановщик.

Вспомогательный персонал

1. Администратор.
2. Аппаратчик – хлорирования.
3. Аппаратчик химводоочистки.
4. Бухгалтер.
5. Водитель автомобиля.
6. Водитель льдоуборочного комбайна.
7. Ведущий инженер.
8. Врач.
9. Гардеробщик.
10. Старший администратор.
11. Дворник.
12. Делопроизводитель.
13. Дежурный по залу.
14. Дежурный по режиму.
15. Заточник.
16. Звукооператор.
17. Инженер.
18. Инженер-энергетик.
19. Кассир.
20. Кладовщик.
21. Курьер.
22. Лаборант.
23. Машинист уборочной машины.
24. Механик.
25. Медицинская сестра.
26. Оператор хлораторной установки.
27. Программист.
28. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
29. Рабочий по обслуживанию машин.
30. Рабочий по спортивному залу.
31. Ремонтник плоскостных спортивных сооружений.
32. Ремонтник спортивного инвентаря.
33. Секретарь.
34. Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования.
35. Слесарь - ремонтник.
36. Слесарь-сантехник.
37. Слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей.
38. Специалист по кадрам.
39. Специалист по закупкам.
40. Специалист химического анализа воды.
41. Специалист по охране труда.

42. Сторож (вахтер).
43. Старший кладовщик.
44. Техник (по направлению).
45. Уборщик служебных помещений.
46. Уборщик территории.

47. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.
48. Экономист.
49. Юрисконсульт.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

к Отраслевому положению об оплате труда работника в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района

ПЕРЕЧЕНЬ

целевых показателей эффективности деятельности и критерии оценки работы руководителей муниципальных учреждений спортивной направленности, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района

N п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Оценка в баллах (по типу учреждения) <*>	
			учреждения физкультурно-спортивной направленности, реализующие программы спортивной подготовки в объеме не менее 10% в ДЮСШ и 30% в СДЮСШОР на этапах (НП, ТЭ, ЭССМ, ЭВСМ)	учреждения физкультурно-спортивной направленности, осуществляющие подготовку спортивного резерва на этапах (НП, ТЭ)
1	2	3	4	5
1. Основная деятельность муниципального учреждения				
1.1.	Охват занимающихся соревновательной деятельностью	более 80% более 70% более 60% менее 50%	5 4 1 -2	5 4 1 -1
1.2.	Качество выполнения реализуемых в учреждении программ (доля занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы и переведенных на очередной год, этап подготовки)	не менее 90% не менее 85% менее 80%	4 2 (- 2)	4 2 (- 2)
1.3.	Качество спортивной подготовки (доля обучающихся, получивших спортивный разряд, подтвердивших спортивный разряд в спортивном сезоне)	не менее 50% менее 50% менее 30%	4 0 (- 4)	4 0 (- 2)
1.4.	Результат участия занимающихся во всероссийских и межрегиональных спортивных соревнованиях (баллы суммируются только по первой строке «1 - 3 места» за одного занимающегося, допускается максимальное количество баллов - 18 (до 3 призеров включительно)	1 - 3 4 - 6 участие	6 5 2	6 5 2
1.5.	Результат участия занимающихся в региональных (окружных) спортивных соревнованиях	1 - 3 4 - 5 участие	6 3 1	6 3 1
1.6.	Участие в организации и проведении мероприятий календарного плана официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий района на базе учреждения	более 3 мероприятий до 3 мероприятий	5 3	5 3
1.7.	Доля спортсменов учреждения, входящих в составы сборной команды Российской Федерации (основные составы основной, юношеской, юношеской сборных команд)	от 0,6% и более до 0,5% отсутствие спортсменов данного уровня	6 4 X	X X X
1.8.	Доля спортсменов учреждения, входящих в составы сборной команды автономного округа	более 6% менее 6% (не менее 3%) менее 3% (не менее 1%)	5 3 1	6 4 2
1.9.	Выполнение спортсменами-инструкторами, занимающимися в группах ССМ, ВСМ, индивидуальных планов спортивной подготовки, согласованных с учредителем	более 90% менее 90% менее 80%	4 1 -2	X X X
1.10.	Динамика спортивных достижений (не менее чем у 5 занимающихся), результатов выступлений в официальных соревнованиях различного уровня (в сравнении с предыдущим периодом)	при положительной динамике подтверждение высоких спортивных результатов (1 - 5 места во ВС, ПР, КР, ЧР и выше) при отрицательной динамике	6 3 -2	6 3 -2
1.11.	Отсутствие травматизма, несчастных случаев, правонарушений и асоциального поведения среди обучающихся и во время проведения спортивных мероприятий	отсутствие наличие	5 -5	5 -5
1.12.	Процент потребителей услуг, удовлетворенных качеством предоставления услуг (работ), - результаты независимой оценки качества предоставления услуг	98 - 100% менее 85%	5 -5	5 -5
2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина муниципального учреждения				
2.1.	Количество внесенных изменений в план финансово-хозяйственной деятельности в части финансового обеспечения выполнения государственного задания (за квартал)	более 2 изменений 2 и менее изменений отсутствие изменений	0 1 3	0 1 3
2.2.	Использование субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания в отчетном финансовом году	менее 95% 95% и более	0 3	0 3
2.3.	Просроченная кредиторская задолженность и нереальная к взысканию дебиторская задолженность	отсутствие наличие	5 -5	5 -5
2.4.	Своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки	в установленные сроки с нарушением сроков	15 0	15 0
2.5.	Отсутствие замечаний структурных подразделений учредителя в части своевременности выполнения и качества исполнения распоряжений, поручений, приказов учредителя	в установленные сроки нарушение сроков	4 0	4 0

2.6.	Обеспечение целевого и эффективного использования бюджетных средств	отсутствие нарушений и замечаний, выявленных в ходе проверок и ревизий контролирующих финансовых органов за отчетный период	15	15
		наличие нарушений и замечаний, выявленных в ходе проверок и ревизий контролирующих финансовых органов за отчетный период	0	0
3. Деятельность муниципального учреждения, направленная на работу с кадровым составом				
3.1.	Доля тренерско-преподавательского состава, работающего в учреждении на основной работе, с первой и высшей квалификационной категорией	более 80%	4	4
		70 - 80%	2	2
		менее 70%	-2	-2
3.2.	Доля тренерско-преподавательского состава (тренерского состава), работающего в учреждении на основной работе и имеющего высшее профильное образование	более 90%	4	4
		менее 70%	-2	-2
3.3.	Обеспечение прохождения повышения квалификации работниками учреждений в сроки, установленные действующим законодательством, нормативными документами	100%	4	4
		менее 100%	-2	-2

<*> Стоимость одного балла устанавливается приказом Управления по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений является нормативный акт Управления по физической культуре и спорту Пуровского района, устанавливающий конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждений на основании количества баллов и утвержденной стоимости одного балла.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11

к Отраслевому положению об оплате труда работника в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям руководителя, его заместителей, не включенным в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности	Размеры должностного оклада в зависимости от значений показателей особенностей деятельности и значимости учреждений по категориям (рублей)		
	I тип учреждений, %	II тип учреждений, %	III тип учреждений, %
Директор	56 750	38 350	28 200-39 380
Заместитель директора (по направлению деятельности)	51 075	35 750	23 700-30 405
Главный бухгалтер	51 075	35 750	26 725
Главный инженер	51 075	35 750	26 725

**РАСПОРЯЖЕНИЕ
Администрации**

от 24 октября 2018г. №597-РА

г.Тарко-Сале

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В РАСПОРЯЖЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ РАЙОНА ОТ 30.12.2016 № 867-РА «О СОЗДАНИИ КОМИССИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРОВЕРОК СОБЛЮДЕНИЯ ЗАКАЗЧИКАМИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМИ АДМИНИСТРАЦИИ ПУРОВСКОГО РАЙОНА, ТРЕБОВАНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ О КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЕ В СФЕРЕ ЗАКУПОК ТОВАРОВ, РАБОТ, УСЛУГ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ НУЖД»

В связи с кадровыми изменениями в Администрации Пуровского района

1. Внести прилагаемые изменения в распоряжение Администрации района от 30.12.2016 № 867-РА «О создании комиссии по проведению проверок соблюдения заказчиками, подведомственными Администрации Пуровского района, требований законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд».

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

3. Опубликовать настоящее распоряжение в Пуровской районной муниципальной общественно-политической газете «Северный луч».

4. Контроль исполнения настоящего распоряжения возложить на заместителя Главы Администрации района по вопросам экономики В.А. Поколюкина.

И. п. Главы района Е.Н. МЕЗЕНЦЕВ

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением Администрации района от 24 октября 2018 года №597-РА

Изменение, вносимое в распоряжение Администрации района от 30.12.2016 № 867-РА «О создании комиссии по проведению проверок соблюдения заказчиками, подведомственными Администрации Пуровского района, требований законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд»

1. Приложение № 1, утвержденное указанным распоряжением, изложить в следующей редакции:

«ПРИЛОЖЕНИЕ №1

УТВЕРЖДЁН

распоряжением Администрации района
от 30 декабря 2016 года № 867-РА
(в редакции распоряжения
Администрации района
от 24 октября 2018 года № 597-РА)

**Состав
комиссии ведомственного контроля**

начальник Управления экономики Администрации Пуровского района, председатель комиссии ведомственного контроля;
начальник Управления муниципального заказа и торговли Администрации Пуровского района, заместитель председателя комиссии ведомственного контроля;

заведующий сектором отдела производственной сферы Управления экономики Администрации Пуровского района, секретарь комиссии ведомственного контроля.

Члены комиссии:

начальник Управления бухгалтерского учета и отчетности Администрации Пуровского района;

начальник отдела производственной сферы Управления экономики Администрации Пуровского района;

главный специалист отдела производственной сферы Управления экономики Администрации Пуровского района.»

**РАСПОРЯЖЕНИЕ
Администрации**

от 24 октября 2018г. №601-РА г.Тарко-Сале

**О ПРЕКРАЩЕНИИ ПРИЕМКИ-СДАЧИ ЗЕМЕЛЬ И ЗЕМЕЛЬНЫХ
УЧАСТКОВ, РАСПОЛОЖЕННЫХ НА МЕЖСЕЛЕННОЙ
ТЕРРИТОРИИ ПУРОВСКОГО РАЙОНА, ГОСУДАРСТВЕННАЯ
СОБСТВЕННОСТЬ НА КОТОРЫЕ НЕ РАЗГРАНИЧЕНА,
В 2018 ГОДУ**

В соответствии с положением о Постоянной комиссии по вопросам рекультивации земель и земельных участков, расположенных на межселенной территории Пуровского района, государственная собственность на которые не разграничена, утвержденным постановлением Администрации района от 09.06.2016 № 240-ПА (с изменениями от 20.07.2018 № 272-ПА), на основании справки Объединенной гидрометеорологической станции Тарко-Сале от 22.10.2018 № 799, справки Авиаметеорологической станции 1 разряда Новый Уренгой от 22.10.2018 № 53-18-35/5-35, справки Авиаметеорологической станции 4 разряда Уренгой от 22.10.2018 № б/н, справки Авиаметеорологической станции 3 разряда Ноябрьск от 23.10.2018 № 284

1. Прекратить приемку-сдачу земель и земельных участков, расположенных на межселенной территории Пуровского района, государственная собственность на которые не разграничена, в 2018 году.

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

3. Опубликовать настоящее распоряжение в Пуровской районной муниципальной общественно-политической газете «Северный луч».

4. Контроль исполнения настоящего распоряжения оставляю за собой.

**И.о. первого заместителя
Главы Администрации района В.А. ПОКОЛЮКИН**

**РАСПОРЯЖЕНИЕ
Администрации**

от 29 октября 2018г. №605-РА г.Тарко-Сале

**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В РАСПОРЯЖЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ РАЙОНА ОТ 12 ИЮЛЯ 2016 ГОДА № 388-РА
«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О МЕЖВЕДОМСТВЕННОЙ
КОМИССИИ ПО ВОПРОСУ РАССМОТРЕНИЯ РАЗМЕРА,
ПРИЧИН ОБРАЗОВАНИЯ И МЕР ПО ЛИКВИДАЦИИ
ЗАДОЛЖЕННОСТИ ЗА ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНЫЕ УСЛУГИ»**
В связи с кадровыми изменениями в Администрации Пуровского района

1. Внести прилагаемое изменение в распоряжение Администрации района от 12 июля 2016 года № 388-РА «Об утверждении Положения о Межведомственной комиссии по вопросу рассмотрения размера, причин образования и мер по ликвидации задолженности за жилищно-коммунальные услуги».

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

3. Опубликовать настоящее распоряжение в Пуровской районной муниципальной общественно-политической газете «Северный луч».

4. Контроль исполнения настоящего распоряжения возложить на заместителя Главы Администрации района по вопросам экономики В.А. Поколюкина.

И.п. Главы района Е.Н. МЕЗЕНЦЕВ

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением Администрации района
от 29 октября 2018 года № 605-РА

**Изменение, вносимое в распоряжение Администрации
района от 12 июля 2016 года № 388-РА «Об утверждении
Положения Межведомственной комиссии по вопросу
рассмотрения размера, причин образования и мер по
ликвидации задолженности за жилищно-коммунальные
услуги»**

1. Приложение № 2, утвержденное указанным распоряжением, изложить в следующей редакции:

«ПРИЛОЖЕНИЕ №2

УТВЕРЖДЁН

распоряжением Администрации района
от 12 июля 2016 года № 388-РА
(в редакции распоряжения
Администрации района
от 29 октября 2018 года № 605-РА)

**Состав Межведомственной комиссии
по вопросу рассмотрения размера,
причин образования и мер по ликвидации задолженности
за жилищно-коммунальные услуги**

заместитель Главы Администрации района по вопросам экономики, председатель комиссии;

начальник Департамента транспорта, связи и систем жизнеобеспечения Администрации Пуровского района, заместитель председателя комиссии;

заведующий сектором отдела производственной сферы Управления экономики Администрации Пуровского района, секретарь комиссии.

Члены комиссии:

начальник Управления экономики Администрации Пуровского района;

заместитель начальника Департамента транспорта, связи и систем жизнеобеспечения Администрации Пуровского района, начальник Управления энергетики, жилищно-коммунального комплекса;

начальник отдела жилищных отношений Департамента имущественных и земельных отношений Администрации Пуровского района;

начальник отдела производственной сферы Управления экономики Пуровского района;

начальник отдела жилищных субсидий предоставления льгот и выплат за ЖКУ Управления социальной политики Администрации Пуровского района;

главный специалист отдела производственной сферы Управления экономики Администрации Пуровского района;

директор филиала АО «Ямалкоммунэнерго» в Пуровском районе «Тепло» (по согласованию);

начальник службы правового обеспечения филиала АО «ЕРИЦ ЯНАО» в Пуровском районе (по согласованию).».

ДЛЯ ЗАМЕТОК
