УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОВОШАХТИНСКА

30.12.2016 № 811 г. Новошахтинск

Об утверждении Положения по оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций

В целях совершенствования системы оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений города

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций, согласно приложению № 1.

2. Признать утратившими силу:

2.1. приказ Управления образования Администрации города от 31.12.2010 № 494 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений»;

2.2. приказ Управления образования Администрации города от 31.12.2014 № 555 «О внесении изменений в приказ Управления образования от 31.12.2010 № 494».

3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.01.2017.

4. Контроль за выполнением приказа возложить на начальника планово-экономического отдела Фатыхову Л.А.

Начальник Управления образования
Администрации города Т.П. Бахтинова

Приложение № 1
к приказу Управления
образования Администрации
города от 30.12.2016 № 811

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций

1. Порядок установления должностных окладов

1.1. Должностные оклады руководителям учреждений устанавливаются приказом Управления образования на основании решения комиссии Управления образования в зависимости от группы по оплате труда в соответствии с пунктом 5.2 Раздела 5 постановления Администрации города Новошахтинска от 30.12.2016 № 1319 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города, Отделу культуры Администрации города».

1.2. Группа по оплате труда руководителей определяется в соответствии с объемными показателями и порядком отнесения к группе по оплате труда руководителей образовательных учреждений, утвержденными пунктом 5.7 раздела 5 постановления Администрации города Новошахтинска от 30.12.2016 № 1319 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города, Отделу культуры Администрации города» в следующем порядке:

1.2.1. Руководители учреждений ежегодно до 1 сентября представляют в Управление образования сведения о показателях, характеризующих масштаб руководства учреждением, утвержденных пунктом 5.7.1 Порядка (далее – объемные показатели) по форме согласно приложению № 3 к настоящему Положению и документы, подтверждающие фактическое наличие указанных объемов работы учреждения.

При этом, контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений указывается:

по общеобразовательным организациям, дошкольным образовательным организациям – по списочному составу на начало учебного года;

по организациям дополнительного образования – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

1.2.2. Руководитель имеет право указать дополнительные объемные показатели, не предусмотренные в пункте 5.7.1 Порядка, но значительно увеличивающие объем и сложность работы в учреждении, с обоснованием введения этих показателей.

По решению Управления образования суммарное количество баллов для отнесения учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей, может определяться с учетом дополнительных объемных показателей в соответствии с пунктом 5.7.4 Порядка.

1.2.3. Управление образования имеет право, в порядке исключения:

- относить отдельные муниципальные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на 1 группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше 1 группы по оплате труда руководителей;

- устанавливать отдельным руководителям муниципальных учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования города, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше 1 группы по оплате труда руководителей, без изменения муниципальному учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

1.2.4. Объемные показатели представляются в Управление образования в 2-х экземплярах в отдел общего и дошкольного образования. Специалисты отдела общего и дошкольного образования в течение 10 рабочих дней рассматривают представленные материалы, формируют предложения по отнесению учреждений к группам по оплате труда руководителей. Заполненные и подписанные специалистами отдела общего и дошкольного образования объемные показатели передаются в планово-экономический отдел. Планово-экономический отдел в течение 3-х рабочих дней рассматривает и визирует представленные объемные показатели, один экземпляр передает в сектор делопроизводства и управления кадровыми ресурсами, второй экземпляр возвращает в отдел общего и дошкольного образования.

1.2.5. За руководителями муниципальных образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

1.3. Должностные оклады заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются тарифно-квалификационной комиссией учреждения на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя в соответствии с пунктом 5.2.2. Раздела 5 постановления Администрации города Новошахтинска от 30.12.2016 № 1319.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

2. Порядок установления выплат компенсационного характера

2.1. Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2. Руководителям учреждений выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом Управления образования в соответствии с Разделом 3 постановления Администрации города Новошахтинска от 30.12.2016 № 1319 и утверждаются приказом Управления образования сроком на 1 год.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

2.4. Доплаты руководителям за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

за работу в общеобразовательных и дошкольных организациях, имеющих классы, группы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании, задержкой психического развития); в общеобразовательных и дошкольных образовательных организациях (классах, группах) для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении; логопедические классы (группы, пункты): руководителям организаций (подразделений), заместителям руководителей	15
за работу в общеобразовательных и дошкольных образовательных организациях, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: руководителю в общеобразовательных школах и дошкольных образовательных организациях	15
за работу в учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах (группах): руководителям учреждений (подразделений), заместителям руководителей	20

2.5. Доплаты руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень видов работ	Размер доплат (процент)
1	за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
2	за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
3	за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: - руководителю комиссии (консилиума, объединения) - секретарю комиссии (консилиума, объединения)	 до 20 до 15
4	за организацию питания	до 15
5	за сопровождение обучающихся к общеобразовательной организации и обратно (подвоз детей)	до 20
6	за работу с архивом муниципального учреждения	до 25
7	за ведение делопроизводства	до 20
8	за наличие собственной материальной базы (оборудованные спортивные сооружения, медпункт, медкабинет и другое)	до 15

Доплата руководителям, заместителям руководителей за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и

подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом минобразования Ростовской области.

2.6. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя на основании решения тарифно-квалификационной комиссии учреждения в соответствии с локальными актами учреждения.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений из фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета и бюджета города устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Руководителям учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

3.3. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада устанавливается руководителям муниципальных учреждений приказом Управления образования на основании решения Совета руководителей исходя из суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности руководителей, изложенных в разделе 1 приложения №1 к настоящему Положению, по состоянию на начало текущего года.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем муниципального учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципального учреждения.

3.3.1. При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю муниципального учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя муниципального учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

3.3.2. Размер надбавки за качество выполняемых работ в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности руководителей:

№ п/п	Суммарное количество баллов по критериям оценки	Размер надбавки за качество выполняемых работ, %
1	свыше 100	200
2	от 90 до 100	150
3	от 70 до 90	100
4	от 60 до 70	75
5	от 50 до 60	50
6	ниже 50	25

3.3.3 По решению комиссии Управления образования отдельным руководителям муниципальных учреждений размер персонального надбавки за качество выполняемых работ, исчисленный в соответствии с п.3.3.2, может быть уменьшен (вплоть до нуля) за наличие необоснованной кредиторской задолженности, в том числе по заработной плате перед работниками, низкие показатели деятельности учреждения по итогам года в соответствии с рейтинговой оценкой, грубые нарушения деятельности, в том числе по обеспечению безопасности обучающихся и воспитанников, невыполнение муниципального задания на предоставление муниципальных услуг.

Снижение надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на календарный год или на определенный период в течение года.

Снижение надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим пунктом может распространяется не только на руководителя, но и на заместителей руководителя, главного бухгалтера.

3.3.4. Начисление надбавки за качество выполняемых работ осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда (далее - ФОТ), утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности – для муниципальных бюджетных и автономных учреждений на текущий финансовый год и при соблюдении предельной кратности дохода, установленной в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения.

При недостаточности планового ФОТ или при превышении предельной кратности дохода начисление надбавки за качество выполняемых работ не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по учреждению.

Для контроля достаточности планового фонда оплаты труда и соблюдения предельной кратности дохода бухгалтерией учреждения ежемесячно производится соответствующий расчет до фактического начисления надбавки за качество выполняемых работ руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру.

3.3.5. При наличии дисциплинарного взыскания начисление надбавки за качество выполняемых работ не осуществляются на весь период до снятия дисциплинарного взыскания.

3.4. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет:

при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов,

при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов,

при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам муниципального учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается Управлением образования.

3.5. Соответствие ученой степени, почетного звания (нагрудного знака) занимаемой должности руководителя учреждения устанавливается комиссией Управления образования при определении условий оплаты труда.

3.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Управлении образования, или со дня представления руководителем необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.7. Премирование руководителей учреждений осуществляется по итогам работы на основании решения комиссии Управления образования, утвержденного приказом начальника.

Премии выплачиваются за счет средств экономии по фонду оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности бюджетным и автономным учреждениям.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу руководителя, так и в абсолютном размере.

Размер премий максимальным пределом не ограничивается и зависит от показателей эффективности деятельности учреждения (приложение № 2 к настоящему Положению) и наличия экономии по фонду оплаты труда.

Основанием для рассмотрения комиссией Управления образования вопроса о премировании руководителя учреждения являются:

- ходатайство профсоюзного комитета или иного представительного органа работников учреждения с указанием основания премирования, периода, по итогам работы за который осуществляется премирование, размера премии;
- представление профильного отдела Управления образования, содержащее аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения за соответствующий период;
- информация главного бухгалтера учреждения о размере экономии по фонду оплаты труда учреждения за счет средств областного бюджета и бюджета города, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом, по форме приложения № 2 к настоящему Положению;
- выписка из локального акта учреждения, устанавливающего порядок использования средств от приносящей доход деятельности, при выплате премии из внебюджетных средств.

3.8. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа руководителя учреждения, решения тарифно-квалификационной комиссии в порядке, установленном локальными актами учреждений.

При низких показателях эффективности деятельности учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бюджетной отчетности Управление образования направляет представление руководителю учреждения о снижении размера стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру. В этом случае руководитель обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

3.9. При наличии дисциплинарных взысканий начисление премий руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам не осуществляется.

4. Размеры и порядок оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности

4.1. Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений устанавливается доплата за организацию и развитие приносящей доход деятельности (далее – доплата) за счет средств, полученных от этой деятельности.

4.2. Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу. Размер доплаты руководителю определяется локальным актом учреждения и не должен превышать (нарастающим итогом с начала года):

- 4% от доходов, полученных от платных образовательных услуг,
- 2% от доходов, полученных от иных платных услуг и реализации активов (готовой продукции).

4.3. Доплата не начисляется от средств, полученных в виде безвозмездных поступлений, от сдачи в аренду основных средств, находящихся в оперативном управлении учреждения, и помещений (возмещения арендаторами коммунальных услуг и иных расходов по содержанию арендуемых помещений), от иных видов деятельности, не указанных в п.4.2. настоящего Положения.

4.4. Приказом Управления образования предельный размер доплаты отдельным руководителям учреждений может быть снижен вплоть до нуля при выявлении грубых нарушений при осуществлении предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, ухудшении качества образовательной деятельности, финансируемой из бюджета, невыполнении государственного задания, невыполнении руководителем учреждения своих функциональных обязанностей.

4.5. Размер доплаты заместителям руководителя и главным бухгалтерам определяется локальным актом учреждения, и не должен превышать размера доплаты, установленной для руководителя.

4.6. Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений доплата начисляется на основании приказа руководителя учреждения по итогам работы за квартал после определения размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за отчетный период с начала года и максимально допустимых размеров заработной платы в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.7. Управление образования осуществляет контроль правильности начисления доплат за организацию и развитие приносящей доход деятельности руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений путем анализа бюджетной, статистической и ведомственной отчетности, в ходе тематических проверок и комплексных ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждений.

4.8. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных автономных учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, определяются локальным актом учреждения.

5. Иные вопросы оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

5.1. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность дохода).

В сумму доходов руководителя, заместителей руководителя и главных бухгалтеров включаются все виды выплат по основной должности, включая выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности, компенсации за неиспользованный отпуск и др.

5.2. Руководителю учреждения предельная кратность дохода устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
До 50	3,0
от 51 до 100	4,0
от 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

5.3. Конкретный размер предельной кратности дохода руководителю устанавливается комиссией Управления образования области в следующем порядке:

на основании среднесписочной численности работников (с учетом внешних совместителей) согласно статистической отчетности по форме П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» за 4 квартал отчетного календарного года планово-экономическим отделом определяется максимальный размер предельной кратности дохода;

на основании представления профильного отдела устанавливается конкретный размер предельной кратности дохода, исходя из профильности учреждения, особенностей осуществления учебно-воспитательного процесса, внедрения инновационных технологий, наличия ресурсных центров и иных факторов, влияющих на сложность осуществления руководителем управленческих функций.

Дифференциация коэффициентов предельной кратности доходов осуществляется путем снижения максимального размера предельной кратности дохода на 0%, 5%, 10% или 17%.

5.4. Предельная кратность дохода устанавливается руководителю на календарный год. В течение года размер предельной кратности дохода может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительное изменение численности работников.

5.5. Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода определяется путем снижения размера предельной кратности, установленной руководителю, на 0,5.

В исключительных случаях руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений,

а также при приостановлении деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

5.6. Если в течение года происходит смена руководителя учреждения для вновь назначенного руководителя до конца текущего календарного года устанавливается такой же размер предельной кратности дохода, как и у предыдущего руководителя.

5.7. Расчет фактической кратности дохода ведется нарастающим итогом с начала года.

5.8. Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководители учреждений и главные бухгалтеры.

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер такого превышения.

5.9. Контроль соблюдения показателя предельной кратности осуществляется министерством на основании квартальных отчетов по использованию фонда оплаты труда и в ходе контрольных мероприятий.

5.10. Для решения вопроса о выплате руководителю премии или компенсации за неиспользованный отпуск (кроме компенсационных выплат при увольнении) одновременно с ходатайством на премирование или заявлением на выплату компенсации в комиссию Управления образования представляется расчет, подписанный руководителем и главным бухгалтером учреждения.

5.11. Руководители муниципальных учреждений, заместители руководителей помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же муниципальном учреждении. Оплата труда руководителей муниципальных учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же муниципальном учреждении устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогический должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера– надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется Управлением образования, заместителями руководителя – руководителем муниципального учреждения, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, выполняемая руководителем муниципального учреждения в том же образовательном муниципальном учреждении, совместительством не считается.

5.12. Предоставление педагогической (преподавательской) работы руководителям, заместителям руководителя осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели тех же учебных дисциплин, для которых данное образовательное учреждение является

местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой (преподавательской работой) по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

5.13. Для получения разрешения на осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же образовательном учреждении руководители ежегодно до начала учебного года (в срок не позднее 20 августа) представляют на имя начальника Управления образования заявление с указанием учебной дисциплины и объема учебной нагрузки (преподавательской работы).

К заявлению прилагается копия решения (выписка из решения) выборного профсоюзного органа, заверенная председателем профсоюзного комитета и печатью, о согласии на предоставление руководителю педагогической (преподавательской) работы в соответствующем учебном году, с указанием объема учебной нагрузки (преподавательской работы), наименования учебной дисциплины. Кроме того, профсоюзный орган подтверждает обеспечение всех учителей (преподавателей) указанной учебной дисциплины, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Оплата педагогической (преподавательской) работы руководителя в том же образовательном учреждении, не являющейся совместительством, осуществляется исходя из должностного оклада по совмещаемой должности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории по соответствующей педагогической должности.

5.14. Для получения разрешения на работу по совместительству в другой организации руководитель представляет на имя начальника Управления образования заявление с указанием организации, должности, объема работы (учебной нагрузки) и графика работы по совместительству, период работы по совместительству (начало работы и окончание (при срочном трудовом договоре).

5.15. На основании заявления руководителя, завизированного членами комиссии Управления образования, сектором делопроизводства и управлением кадровыми ресурсами Управления образования готовится приказ и представляется на утверждение начальнику.

Приказ о разрешении осуществлять руководителем педагогическую (преподавательскую) работу в том же образовательном учреждении или ином муниципальном образовательном учреждении, подведомственном Управлению образования, должен содержать условия оплаты такой педагогической (преподавательской) работы.

При работе по совместительству в иных организациях, не подведомственных Управлению образования, условия оплаты труда определяются руководителем той организации.

6. Размеры и порядок выплаты материальной помощи

6.1. Руководителям муниципальных образовательных учреждений на основании их письменных заявлений на имя начальника Управления образования области может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников;
- заболеванием руководителя или членов его семьи, требующим дорогостоящего лечения;

- утратой личного имущества в результате пожара или другого стихийного бедствия.

6.2. Общий размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов в год. В исключительных случаях решением начальника Управления образования размер материальной помощи может быть увеличен.

6.3. Источником выплаты материальной помощи руководителю учреждения являются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда и средства, полученные от приносящей доход деятельности.

6.4. Размеры и порядок выплаты материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается локальным актом учреждения.

6.5. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении максимально допустимых размеров заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

6.6.Для решения вопроса о выплате руководителю материальной помощи в комиссию Управления образования представляются:

ходатайство профсоюзного комитета или иного представительного органа работников учреждения, содержащего причину, размер и источник выплаты материальной помощи;

расчет, подписанный руководителем и главным бухгалтером учреждения при выплате материальной помощи за счет бюджетных средств;

выписку из локального акта учреждения, устанавливающего порядок использования средств от приносящей доход деятельности при выплате материальной помощи из внебюджетных средств.

Приложение № 1 к Положению об
оплате труда руководителей, заместителей
руководителей и главных бухгалтеров
муниципальных образовательных учреждений

Раздел. 1 Целевые показатели эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений и их руководителей, а также руководителей автономных учреждений

1.1. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности руководителя

№ п/п	Показатели	Измерители	Баллы	
Критерий 1: Наличие условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям				
1.1.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	Соблюдение в ОО мер антитеррористической безопасности: - соблюдение в ОО пропускного режима для обучающихся и посетителей; - наличие камер видеонаблюдения: 2 камеры 4 камеры 6 камер и более Обеспечение выполнения в полном объеме требований: - ГПН - РПН Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период	1 1 2 3 3 3 3	
1.2.	Развитие материально-технического состояния образовательного учреждения	Обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, спортзалов, пищеблоков, внутренних туалетов, душевых и т.д.); -создание новых инфраструктурных элементов (открытие спортплощадки, компьютерного класса, группы, оборудование теневых навесов и т.п.) за	5	

		текущий период; -выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта; -улучшение материально-технической базы (приобретение оборудования, учебных кабинетов и т.д.) за предыдущий период; -наличие ограждения, состояние территории вокруг образовательного учреждения; - проведение за истекший период мероприятий по благоустройству территории ОО; - наличие школьного лицензированного музея; - наличие военно-патриотической экспозиции; - наличие Уголка боевой славы; - привлечение внебюджетных средств на развитие ОО	3 2 2 2 2 5 2 5	
1.3.	Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами	Укомплектованность ОО педагогами, их соответствие квалификационным требованиям: - 100% укомплектованность учреждения педагогами; - доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию 50% и более; - доля педагогов, имеющих высшее профессиональное образование 80% и более; - доля педагогов, прошедших повышение квалификации в области работы с детьми с ОВЗ, умственной отсталости - 70% и более	1 1 2 1	
		Наличие молодых специалистов в ОО: - до 10% - до 20% - до 30%	1 2 3	
Критерий 2: Создание условий для укрепления и сохранения здоровья обучающихся				
2.1.	Создание условий для	- положительная динамика охвата обучающихся,		

	сохранения здоровья обучающихся	занимающихся в спортивных секциях на базе ОО (рассматривается в отношении к предыдущему периоду оценки); -организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время	1 2	
2.2.	Организация горячего питания в школьной столовой	- наличие оборудованных пищеблоков и столовых; - охват обучающихся горячим питанием не ниже 90%	2 2	
2.3.	Организация обучения детей с ОВЗ или ребенка-инвалида	Организация обучения в ОО ребенка с ОВЗ или ребенка-инвалида	5	
		Реализация образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий	3	
Критерий 3: Эффективность управленческой деятельности				
3.1.	Обеспечение государственно-общественного характера управления в ОО	- руководитель ОО систематически предоставляет самоанализ работы образовательной организации широкой общественности и на сайте; - создан и успешно функционирует сайт ОО; - наличие органов ученического самоуправления	3 3 2	
3.2.	Участие ОО в экспериментальных проектах	Наличие и эффективное использование автоматизированной программы АИС «Контингент»	3	
		Организация работы ДОО в качестве пилотной площадки, ресурсного центра и т.п.	2	
3.3.	Участие педагогов в конкурсах, проводимых Минобрнауки России, минобразования РО, Управлением образования	Участие педагогов в конкурсах: - на муниципальном уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	1 2 3	
3.4.	Результативность участие педагогов в конкурсах, проводимых Минобрнауки	Наличие победителей конкурсов педагогического мастерства: - на муниципальном уровне	2	

	России, минобразования РО, Управлением образования	- на областном уровне - на федеральном уровне	3 4	
3.5.	Организация платных образовательных услуг	Предоставление платных образовательных услуг	5	
3.6.	Уровень среднемесячной заработной платы педагогических работников	Доведение среднемесячной заработной платы педагогических работников ОО до установленного уровня	5	
3.7.	Наличие в учреждении альтернативных форм организации дошкольного образования	Функционирование в ДОО группы - семейной - кратковременного пребывания	 3 3	
3.8.	Фактическая посещаемость в ДОО	- 70-80% - выше 80	4 5	
Критерий 4: Результативность образовательной деятельности				
4.1.	Общие показатели подготовки выпускников 11-х классов по итогам государственной итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ)	При показателе выше среднего по городу: - успеваемости - качества знаний При показателе ниже среднего по городу: - успеваемости - качества знаний	 1 2 -1 -2	
4.2	Средний балл по результатам ЕГЭ по русскому языку и математике	При показателе выше среднего по городу при показателе ниже среднего по городу	1 -1	
4.3.	Качество знаний выпускников 9-х классов по результатам государственной итоговой аттестации	При показателе выше среднего по городу при показателе ниже среднего по городу	1 -1	
4.4.	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, проводимых	Победители и призеры: - муниципального уровня - регионального уровня	 2 3	

	Минобрнауки России, минобразования РО, Управлением образования	- всероссийского уровня - международных олимпиад и научно-практических конференций	4 5	
4.5.	Охват обучающихся, участвующих в дистанционных конкурсах, олимпиадах, проводимых Минобрнауки России, минобразования РО	- до 15% - до 30% - до 50% свыше 50%	1 2 3 4	
Критерий 5: Социальный эффект				
5.1.	Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних среди обучающихся	- отсутствие негативных проявлений за истекший период (самовольные уходы, правонарушения и т.п.); - занятость детей «группы риска» во внеурочное время	2 2	
5.2	Охват учащихся системой дополнительного образования	- наличие программы взаимодействия или плана совместной работы с учреждениями дополнительного образования детей; -положительная динамика охвата детей дополнительным образованием за отчетный период; - использование инновационных форм в воспитательной работе (волонтерские отряды)	2 1 1	
		Охват обучающихся, занимающихся в лицензированных кружках и секциях: - до 15% - до 30% - до 50% - свыше 50%	1 2 3 4	
5.3.	Создание психологического климата для всех участников образовательного процесса	Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	3	

5.4.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности ОО	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности ОО: - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне - на международном уровне	 1 2 3 4	
Критерий 6: Личный вклад руководителя в развитие муниципальной системы образования				
6.1.	Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, проводимых Минобрнауки России, минобразования РО, Управлением образования	Участие в конкурсах, грантах, проектах: - муниципального уровня - областного уровня - федерального уровня	 1 2 3	
6.2.	Участие руководителя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, проводимых Минобрнауки России, минобразования РО, Управлением образования	Зафиксированные результаты участия в мероприятиях - муниципального уровня - областного уровня - федерального уровня	 1 2 3	
6.3	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное предоставление отчетности	 3	

Приложение № 2 к Положению об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений

Показатели эффективности деятельности учреждения, учитываемые при определении размера премии руководителю учреждения

Кадровые ресурсы учреждения и эффективность управленческой деятельности	- Оптимизация структуры и штатного расписания учреждения. Укомплектованность кадрами, их качественный состав. -Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций. - Организация работы по прохождению педагогическими кадрами курсовой переподготовки. - Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов). -Выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля в установленные сроки. - Качественное исполнение нормативных правовых актов и распорядительных документов министерства по вопросам ведения финансово-хозяйственной деятельности и организации УВП. - Развитие социального партнерства в сфере подготовки, переподготовки, повышения квалификации рабочих и специалистов.
Организация функционирования и жизнеобеспечения учреждения	- Планомерное и системное переоснащение материально-технической базы, способствующей реализации Программы развития ГОУ. -Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и санитарных правил. -Безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения учреждения.
Инновационная деятельность учреждения	- Переход образовательного учреждения от традиционного в режим инновационного в рамках Федеральной целевой программы развития образования. -Руководство ГОУ, являющимся областной или федеральной экспериментальной площадкой, внедряющей инновационные педтехнологии в УВП. - Разработка и внедрение авторских программ. - Создание концепции и реализация программ по подготовке воспитанников-выпускников к самостоятельной жизни в открытом социуме. - Реализация инновационных образовательных программ в рамках ПНП «Образование».
Организация и проведение семинаров и конференций	На муниципальном уровне На областном уровне На федеральном уровне
Качество учебно-воспитательного процесса в ГУО	- Наличие в учреждении производственной базы для допрофессиональной подготовки воспитанников. - Наличие (количество) совместных образовательных и воспитательных программ с культурно-просветительскими учреждениями города и области. - Организация работы с безработными гражданами и незанятым населением.
Создание условий для	- Эстетические условия, оформление образовательного учреждения,

успешного осуществления учебно-воспитательного процесса	состояние и оборудование двора. -Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников. - Создание комфортных психологических условий для обучения и проживания в образовательном учреждении. -Призовые места, занятые воспитанниками в городских областных, российских смотрах, конкурсах, олимпиадах, соревнованиях. - Трудоустройство подростков в свободное от обучения время. - Сохранение контингента обучающихся.
Социально-правовая защита обучающихся, воспитанников	- Отсутствие самовольных уходов воспитанников. - Отсутствие (или снижение количества) обучающихся (воспитанников), состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных воспитанниками. -Своевременность решения вопросов, связанных с социально-правовой защитой обучающихся (воспитанников). -Жизнеустройство выпускников. -Количество детей, переданных в замещающие семьи. -Привлечение внимания общественности к проблеме усыновления и опеки. -Организация работы по созданию центров по обучению родителей, желающих взять ребенка на воспитание. - Качественное обеспечение горячим питанием обучающихся.
Успешная финансовая деятельность учреждения	- Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств. - Недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности. - Своевременное и качественное представление бюджетной отчетности, расчетов, - Выполнение установленных требований по формированию, ведению и исполнению бюджетной сметы, сметы доходов и расходов по приносящей доход деятельности, осуществлению бюджетного учета. - Привлечение дополнительных внебюджетных средств на обеспечение деятельности и развитие учреждения.

При наличии дисциплинарного взыскания премии не начисляются.

Приложение № 3 к Положению об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений

Показатели для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей на _____ год

Наименование учреждения _____

1. Показатели для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей

1.1. Показатели, предусмотренные п.4.2. Порядка отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей, утвержденным разделом 4 приложения № 7 к постановлению Администрации города от 31.12.2014 №1636

№ п/п	Показатели	Условия	Возможное количество баллов	Количественное значение показателя*	Суммарное количество баллов по каждому показателю **
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года; в дошкольных образовательных учреждениях – по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3		
2.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому:				
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3		
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: туристов, техников и других;	за каждого обучающегося	0,5		
4.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: I квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1		
5.	Количество групп в дошкольных организациях	За 1 группу	10		
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в	за наличие до 4-х групп с	до 10		

№ п/п	Показатели	Условия	Возможное количество баллов	Количественное значение показателя*	Суммарное количество баллов по каждому показателю **
	образовательных учреждениях	круглосуточным пребыванием воспитанников			
		за наличие 4-х и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30		
7.	Наличие в организациях дополнительного образования спортивной направленности:				
	спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5		
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5		
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5		
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5		
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10		
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15		
10.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15		
11.	Наличие: автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20		
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50		
13.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20		
14.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии,	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5		

№ п/п	Показатели	Условия	Возможное количество баллов	Количественное значение показателя*	Суммарное количество баллов по каждому показателю **
	организованные этими учреждениями или на их базе				
15.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1		
17.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10		
18.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15		

1.2. Дополнительные показатели, не предусмотренные п.4.2. Порядка отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели *	Условия*	Возможное количество баллов *	Количественное значение показателя *	Суммарное количество баллов по каждому показателю **

2. Суммарное количество баллов: по показателям пп.1.1. _____**
по показателям пп.1.2. _____**
по всем показателям _____**

3. Группа по оплате труда руководителей, определенная по показателям _____**

*) заполняется учреждением

**) заполняется отделом общего и дошкольного образования Управления образования

Руководитель учреждения _____ Заместитель начальника Управления образования