

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ НЕФТЕКУМСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

29 декабря 2018 г.

г. Нефтекумск

№ 2170

О внесении изменений в постановление администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 29 января 2018 г. № 78 «Об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных организаций, муниципального казенного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию учреждений образования» Нефтекумского городского округа Ставропольского края»

Администрация Нефтекумского городского округа Ставропольского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 29 января 2018 г. № 78 «Об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных организаций, муниципального казенного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию учреждений образования» Нефтекумского городского округа Ставропольского края (с изменениями от 22 июня 2018 г. № 1015) следующие изменения:

1.1. Заголовок изложить в следующей редакции:

«Об утверждении Положений об оплате труда работников и руководителей муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края».

1.2. Пункты 1.1. и 1.2. изложить в следующей редакции:

«1.1. Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края.

1.2. Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края.».

1.3. Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края, изложить в прилагаемой редакции.

1.4. Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края изложить в прилагаемой редакции.

2. Признать утратившим силу постановление администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 22 июня 2018 г. № 1015 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, муниципального казенного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию учреждений образования» Нефтекумского городского округа Ставропольского края, утвержденное постановлением администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 29 января 2018 г. № 1015».

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края Васюк И.В. и начальника отдела образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края Лиманову Э.И.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его принятия и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 декабря 2018 года.

Глава Нефтекумского
городского округа
Ставропольского края



Д.Н. Сокуренько



УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Нефтекумского городского округа
Ставропольского края
от 29 января 2018 г. № 78
(в ред. от 29 декабря 2018 г. № 2170)

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений,
подведомственных отделу образования администрации
Нефтекумского городского округа Ставропольского края

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края, разработано в соответствии с постановлением администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 09 января 2018 г. № 1 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Нефтекумского городского округа Ставропольского края» и определяет порядок установления размеров должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций Нефтекумского городского округа Ставропольского края и муниципального казенного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию учреждений образования» Нефтекумского городского округа Ставропольского края, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края (далее - Примерное положение, учреждения, ЦКОУО).

Примерное положение носит рекомендательный характер для бюджетных учреждений и является обязательным для казенных учреждений.

2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Примерного положения.

Заработная плата работников учреждений состоит из:

- должностных окладов (далее - окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3. Рекомендуемые минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников учреждений устанавливаются согласно разделу II настоящего Примерного положения на основе отнесения занимаемых ими должностей (рабочих профессий) к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание подлежит обязательному согласованию с

отделом образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края (далее - отдел образования).

Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, выполнению рабочих обязанностей и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждений, согласованным с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделу III Примерного положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделу IV Примерного положения.

8. Порядок оплаты труда педагогических работников учреждения дополнительного образования спортивной направленности приведены в разделе V Примерного положения.

9. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждений приведен в разделе VI Примерного положения.

10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций (за исключением организаций дополнительного образования спортивной направленности) приведен в разделе VII Примерного положения.

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе VIII Примерного положения.

12. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 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».

13. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников и др.), которые разрабатываются применительно к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры окладов, ставок заработной

платы за исполнение должностных (трудовых) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

14. Отдельным категориям работников, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), среднемесячная заработная плата которых с учетом выплат и надбавок не достигает минимального размера оплаты труда, работодателем производится доведение заработной платы работников до установленного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

15. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Нефтекумского городского округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным учреждениям, на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

16. При наличии экономии средств фонда оплаты труда работникам учреждения может быть установлена и выплачена единовременная премия в связи с особо значимыми событиями, единовременное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц) или оказана материальная помощь в случаях, установленных положением о премировании и оказании материальной помощи работникам учреждения, с учетом решения комиссии по установлению выплат и надбавок.

**II. Рекомендуемые минимальные размеры
должностных окладов, ставок заработной платы работников
учреждений по профессиональным квалификационным
группам должностей**

17. Рекомендуемые минимальные должностные оклады работников учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей:

1) рекомендуемые минимальные оклады заместителя руководителя образовательного учреждения<*>:

Таблица

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (ру ⁶)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по учебно-воспитательной, воспитательной, учебно-спортивной работе	16 892	15 822	14 844	13 963
2.	Заместитель руководителя по	16 788	15 718	14 740	13 861

административно-хозяйственной работе				
--------------------------------------	--	--	--	--

<*> В размеры должностных окладов заместителей руководителей образовательного учреждения, кроме заместителей руководителей по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2) рекомендуемые минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

Таблица

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (руб.)
1.	1 квалификационный уровень	вожатый, помощник воспитателя	4 041

3) рекомендуемые минимальные ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

Таблица

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (руб.)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	6 300
2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	6 700
3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, мастер производственного обучения	7 125
4.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, учитель-логопед, учитель, учитель-дефектолог	7 580

18. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

1) рекомендуемые минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Таблица

№	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
1.	Делопроизводитель, секретарь-машинистка	3 872
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
2.	Инспектор по кадрам, художник, лаборант, техники всех специальностей без категории	5 263
2 квалификационный уровень		
3.	Техники всех специальностей второй категории, заведующий хозяйством	5 369
3 квалификационный уровень		
4.	Техники всех специальностей первой категории	5 526
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		
5.	Без категории: программист, электроник, социолог	5 989
2 квалификационный уровень		
6.	II категория: программист, электроник	6 169
3 квалификационный уровень		
7.	I категория: экономист, программист, электроник	6 288
4 квалификационный уровень		
8.	Ведущие: инженер всех специальностей, программист, электроник, экономист, специалист по закупкам, юрист-консультант	6 588
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень		
9.	Руководитель структурного подразделения	8 942

2) рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занятых в библиотеках, включенных в штатные расписания образовательного учреждения:

Таблица

№	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
1	2	3

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»		
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
1.	Библиотекарь	6 309
	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава к культуры, искусства и кинематографии»	
2.	Заведующий библиотекой	7418

19. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

1) рекомендуемые минимальные размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

Таблица

№	Наименование должностей, разрядов работ	Должностной оклад (руб.)
1	2	3
1.	1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, вахтер, сторож, истопник, уборщик служебных помещений, дворник, кастелянша	3 812
2.	2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, костюмер	3 993
3.	3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 175
4.	4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автобуса	5 263
5.	5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по обслуживанию зданий, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автобуса	5 323

2) к высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим,

постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования;

3) в положениях об оплате труда работников учреждений под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание учреждения.

III. Выплаты компенсационного характера

20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы работников или в абсолютных размерах (за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу) по соглашению сторон, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Нефтекумского городского округа Ставропольского края.

21. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом настоящего Примерного положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Нефтекумского городского округа Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

22. Размеры, условия осуществления выплат компенсационного характера фиксируются и конкретизируются в трудовых договорах работников, коллективном договоре, соглашениях и других локальных нормативных актах учреждений.

Основанием для выплат компенсационного характера является приказ руководителя учреждения.

23. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

По результатам проведения специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Закон № 426-ФЗ), работникам учреждений занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются выплаты в размере 4 процентов должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

24. Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

За работу в пустынных и безводных местностях работникам учреждений к заработной плате устанавливается коэффициент:

в населенных пунктах Нефтекумского городского округа Ставропольского

края (за исключением г. Нефтекумска) 1,15;

в городе Нефтекумске Нефтекумского городского округа Ставропольского края 1,1.

25. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

25.1. Размеры выплат при выполнении работ различной квалификации, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

Таблица

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам учреждений, непосредственно занятым в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с отклонениями в развитии или классах для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении ^{<1>}	20
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) ^{<1>}	20
3.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных организациях всех типов и видов, имеющих: 6 - 12 классов 13 - 29 классов 30 и более классов	20 35 50
4.	Педагогическим работникам, работникам школьных библиотек за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	25
5.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
6.	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой) ^{<2>} : 1 - 4-х классов 5 - 11-х классов	30 35
7.	Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных работ ^{<2>}	10
8.	Педагогическим работникам за проверку письменных работ ^{<1,2>} по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, обществознания ^{<3>} , географии, ОБЖ, информатики	15 10

9.	Педагогическим работникам организаций за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, методическими советами, работникам за работу в аттестационных комиссиях ^{<4>} : на уровне образовательной организации на уровне района	10 15
10.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся, согласно установленному маршруту (подвоз детей)	20
11.	Помощникам воспитателей организаций за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
12.	Учителям за заведование учебными мастерскими ^{<2>}	20-40
13.	Учителям, педагогическим работникам за заведование учебно-консультативными пунктами	10
14.	Педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) ^{<6>}	до 5
15.	Педагогическим работникам за обучение лиц, больных активной формой туберкулеза, которым решением суда определено содержание в исправительном учреждении ^{<1>}	35

Примечания к таблице:

^{<x>} Учителям и преподавателям компенсационные выплаты в соответствии с пунктами 1, 2, 8, 15 таблицы осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

^{<2>} Компенсационные выплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательной организации законодательством Российской Федерации в сфере образования, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера компенсационной выплаты за классное руководство, проверку письменных работ осуществляется пропорционально фактической наполняемостью классов.

^{<3>} Образовательная область «Обществознание» включает в себя базовые учебные предметы: история, обществознание (включая экономику и право).

^{<4>} В случаях, когда педагогическим работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

^{<5>} Компенсационные выплаты в соответствии с пунктами 12 и 14, в случаях, когда размеры выплат в процентах к окладу имеют минимальные и максимальные значения, определяются в соответствии с Положением об оплате труда учреждения по согласованию с представительным органом работников.

<⁶> Компенсационная выплата за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

25.2. Оплата труда работников за работу в ночное время.

Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

25.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки заработной платы;

работникам, получающим должностной оклад (оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки ((оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

25.4. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

25.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам учреждений с их письменного согласия может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности).

Дополнительная работа, поручаемая работнику по другой профессии (должности), может осуществляться путем совмещения профессий (должностей) в течение рабочего дня (смены).

Дополнительная работа, поручаемая работнику по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ в течение рабочего дня (смены).

Конкретные размеры дополнительных выплат устанавливаются работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема и характера выполняемых работ, степени использования рабочего времени, по соглашению между работником и работодателем.

Обязанности отсутствующего работника работодатель может возложить как на одного работника, так и распределить между несколькими работниками. Размер заработной платы, установленный штатным расписанием по профессии (должности) временно отсутствующего работника (вакансии), используется для

установления выплат соответственно, как одному, так и нескольким работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (вакансия) без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором, педагогическим работникам производятся следующие виды выплат:

1) за совмещение профессий (должностей), за исполнение обязанностей временно (вакансия) отсутствующего работника:

за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах - до 10 процентов оклада, ставки заработной платы;

за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами) - до 25 процентов оклада, ставки заработной платы. Данная выплата устанавливается только при наличии соответствующих документов, подтверждающих создание и статус учебно-опытных участков в образовательном учреждении;

в образовательном учреждении на период работы (одна смена) в летних пришкольных оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей:

руководителям структурных подразделений (начальникам лагерей) - 500 рублей;
воспитателям - 300 рублей;

2) за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в образовательных учреждениях с количеством классов:

от 10 до 19 - до 25 процентов оклада, ставки заработной платы;

от 20 до 29 - до 50 процентов оклада ставки заработной платы;

от 30 и более - до 100 процентов оклада, ставки заработной платы.

IV. Выплаты стимулирующего характера

26. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам работников учреждений в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных критериев и показателей оценки эффективности деятельности (работы), измеряемых качественными и количественными показателями.

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

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Наименование, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда по согласованию с представительным органом работников, в соответствии с коллективными договорами, положением по оплате труда, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору).

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности деятельности (по критериям и показателям) различных категорий работников в учреждении создается комиссия по установлению выплат и надбавок, с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

При установлении работникам учреждения премиальных выплат по итогам работы комиссия по установлению выплат и надбавок рассматривает оценку объективности представленных работниками итогов выполнения критериев и показателей эффективности оценки деятельности согласно оценочному листу по форме, утверждаемой отделом образования. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работникам на доработку.

Комиссия по установлению выплат и надбавок утверждает сводный оценочный лист по форме, установленной отделом образования.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат и надбавок, которое оформляется протоколом.

27. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда;
 - за высокие результаты работы;
 - за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 2) надбавка за качество выполняемых работ, оказываемых услуг:
 - за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
 - за наличие квалификационной категории;
 - за добросовестное и в полном объеме исполнение должностных обязанностей;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

28. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы.

28.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается и выплачивается ежемесячно:

- 1) работникам учреждений:
 - водителям школьных автобусов при осуществлении ежедневного подвоза

обучающихся - 50 процентов оклада, ставки заработной платы;

лицам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях - до 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

работникам рабочих профессий (специальностей) за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения - до 100 процентов оклада, ставки заработной платы;

работникам рабочих профессий (специальностей) за техническое обеспечение при подготовке и проведении культурно-массовых мероприятий местного и регионального значения - 10 процентов оклада;

за осуществление работы по охране труда - до 30 процентов оклада, ставки заработной платы;

за ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения - до 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

работникам ЦКОУО, занимающим общеотраслевые должности служащих, за напряженную работу - до 50 процентов оклада.

2) педагогическим работникам:

за руководство кружковой работой (за один кружок) - до 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

за подготовку к начальному обучению в школе детей, не посещающих образовательное учреждение; за организацию и проведение индивидуальной работы с родителями и детьми раннего возраста, не посещающими дошкольное образовательное учреждение; за участие в экспертных группах, комиссиях различных уровней (олимпиады, конкурсы педагогического мастерства, проверка экзаменационных работ и др.); за участие в педагогических чтениях, семинарах, конференциях, методических объединениях регионального и местного уровня; за проведение мастер-классов, открытых уроков регионального и местного уровня - до 10 процентов оклада, ставки заработной платы;

лицам, уполномоченным по защите прав и законных интересов ребенка - 10 процентов оклада;

за работу с библиотечным фондом, в учреждениях, где отсутствует должность библиотекаря - до 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

воспитателям учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования - 2 000 рублей;

педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов - 50 процентов оклада, ставки заработной платы (под молодыми специалистами понимаются лица, принятые на работу после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования в течение трёх лет включительно);

за организацию методической поддержки и консультирование педагогических работников (проведение обучающих семинаров, мастер-классов, индивидуальных консультаций и др.), за работу по направлениям деятельности СДО «Дети Нефтекумья» - 20 процентов оклада.

28.2. Надбавка за высокие результаты работы.

28.2.1. Надбавка за высокие результаты, устанавливаемая и выплачиваемая ежемесячно:

1) работникам учреждений за личный вклад в общие результаты

деятельности учреждения и участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий - до 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

2) музыкальным руководителям за подготовку и проведение досуговых мероприятий с воспитанниками, посещающими группы кратковременного пребывания детей - до 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

3) педагогическим работникам:

за подготовку и проведение государственной итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования - до 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

за реализацию образовательных программ с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), образовательные программы профильного обучения - до 15 процентов оклада, ставки заработной платы;

за участие в работе краевых инновационных площадок, творческих лабораторий, осуществляющих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - до 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

за высокий уровень коммуникативной культуры и личный вклад в создание положительного имиджа образовательной организации - до 50 процентов оклада, ставки заработной платы;

за наличие личного методического сайта - 10 процентов оклада, ставки заработной платы.

28.2.2. Надбавка за высокие результаты работы, устанавливаемая и выплачиваемая педагогическим работникам одновременно:

1) за публикации учебно-методических пособий и рекомендаций, за одну единицу публикации на уровне субъекта - 5 000 рублей;

2) за публикации в средствах массовой информации статей о педагогике, воспитании, обучении (педагогический опыт, методы, инновации и творчество в образовательном процессе), за одну единицу публикации на уровне субъекта - 3 000 рублей, на местном уровне - 1 000 рублей;

3) за наличие призеров (1, 2, 3 место) и победителей в номинациях дополнительных проектов (научно-исследовательских, учебных, социальных и др.), проектах спортивной направленности (общероссийский проект «Минифутбол — в школу» и т.д.): на федеральном уровне - 10 000 рублей, на уровне субъекта - 5 000 рублей, на местном уровне - 3 000 рублей;

4) за участие в конкурсах профессионального мастерства в области образования («Учитель года», «Самый «классный» классный», «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям», «Воспитатель года» и др.) и наличие призовых мест:

на местном уровне:

1 место - 15 000 рублей,

2 место - 10 000 рублей,

3 место - 5 000 рублей;

на уровне субъекта:

1 место - 20 000 рублей,

2 место - 15 000 рублей,

- 3 место - 10 000 рублей;
- на федеральном уровне:
- 1 место - 25 000 рублей,
- 2 место - 20 000 рублей,
- 3 место - 15 000 рублей.

28.2.3. Надбавка за выполнение особо важных и ответственных работ.

Данная надбавка устанавливается и выплачивается педагогическим работникам на период проведения и организации мероприятий:

- 1) за участие в составе главной судейской коллегии Комплекса ГТО в Нефтекумском городском округе Ставропольского края - до 10 процентов оклада;
- 2) за участие в организации и проведении соревнований, спортивных мероприятий на выезде вне основного места работы в выходные и праздничные дни - до 25 процентов оклада, ставки заработной платы.

29. Надбавка за качество выполняемых работ, оказываемых услуг.

Надбавка за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливается и выплачивается в следующем порядке:

- 1) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливаются с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома, со дня присвоения почетного звания (награждения нагрудным знаком) и выплачиваются ежемесячно:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

- 2) Надбавка педагогическим работникам за квалификационную категорию устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссии и выплачиваются ежемесячно:

за наличие высшей квалификационной категории - 20 процентов оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15 процентов оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

При прохождении педагогическим работником аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности устанавливается надбавка в размере 5 процентов оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

- 3) Надбавка работникам учреждений (за исключением педагогических работников, сторожей и операторов котельных) за добросовестное и в полном объеме исполнение должностных обязанностей - в размере 100 процентов оклада.

30. Надбавка за стаж непрерывной работы.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам

учреждений по основной должности и выплачивается ежемесячно в процентах к окладу, ставке заработной платы:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5 процентов; при стаже работы от 3 до 5 лет - 10 процентов; при стаже работы свыше 5 лет - 15 процентов.

В стаж непрерывной работы включается: время работы в образовательных организациях; время работы по профессии;

время, когда педагогический работник (работник) фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением образовательной организацией, учреждением образования для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же образовательную организацию.

31. Премияльные выплаты по итогам работы.

Ежемесячные премияльные выплаты устанавливаются и выплачиваются работникам учреждений по итогам работы (по основной должности) в соответствии с положением об оплате труда, а также с учетом выполнения критериев и показателей оценки эффективности труда работников.

Размер премияльных выплат по итогам работы устанавливается в процентах к окладу или в абсолютном размере (в зависимости от общего количества набранных баллов и объема средств на оплату труда, предусмотренного бюджетной сметой образовательного учреждения, размера субсидии, предоставленной муниципальному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премияльных выплат по итогам работы работникам учреждений составляет 100 процентов оклада.

Стоимость одного балла для каждого учреждения утверждается отделом образования 1 января и 1 сентября текущего финансового года, в соответствии с предоставленным учреждением штатным расписанием.

Снижение размера премии по итогам работы производится при наличии дисциплинарного взыскания в виде замечания - в размере 20 процентов, в виде выговора - в размере 50 процентов.

Перечень критериев и показателей оценки эффективности труда работников учреждений утверждается приказом руководителя учреждения с учетом

Примерного перечня критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников учреждений, утверждаемого приказом отдела образования.

Премияльные выплаты по итогам работы работникам учреждений, вновь принятым на работу (назначенным на должность), а также работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет, устанавливается в размере от 10 до 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, на период до наступления срока принятия решения комиссией учреждения по установлению выплат и надбавок о подведении итогов и результатов деятельности работников.

V. Порядок оплаты труда педагогических работников МКУ ДО «ДЮСШ»

32. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки устанавливается в зависимости от численного состава учащихся (спортсмены) и объема учебно-тренировочной работы:

№ п/п	Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Норматив оплаты труда (процент за 1 учащегося)
1	2	3	4	5	6	7
1.	Спортивно - оздоровительный	весь период	15	30	6	2,2
2.	Начальной подготовки	до года	15	30	6	2,2
		свыше года	14	30	9	3,6

При оплате труда по нормативам за одного учащегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать 2 минимальных составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

33. Оплата труда тренеров-преподавателей производится по нормативам оплаты труда за одного учащегося на учебно-тренировочном этапе спортивной подготовки, исходя из установленного размера должностного оклада, в соответствии с таблицей:

Этап подготовки и	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп	Максимальная наполняемость групп	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Норматив оплаты труда(процент за 1 учащегося)
					Группы видов

		(человек)	(человек)		спорта		
					1 гр.	2 гр.	3 гр.
1	2	3	4	5	6	7	8
Учебно-тренировочный	1 год	10	20	12	6	5	4
	2 года	10	20	14	9	8	7
	3 года	8	16	18	12	11	10
	4 года	8	16	18	13	12	11
	5 лет	8	16	18	14	13	12

Примечания к таблице:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

к третьей группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

2. Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

3. В видах спорта, включенных в I группу, кроме основного тренера-преподавателя, могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии и другим) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

34. Тренерам-преподавателям за подготовку высококвалифицированного спортсмена размер норматива оплаты в процентах от оклада устанавливается в соответствии с графой 4 таблицы:

№ п/п	Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты в % от оклада, ставки заработной платы за подготовку одного учащегося
1	2	3	4
!.В личных видах спортивных дисциплин:			
1.	Юношеские Олимпийские игры	1-6	до 150

2.	Первенство мира среди юниоров	1-6	до 120
3.	Первенство Европы среди юниоров	1-6	до 120
4.	Чемпионат России	1-3	до 120
5.	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России среди юниоров (основной состав)	1	до 100
6.	Чемпионат России	4-6	до 80
7.	Первенство России (юниоры)	1-3	до 80
8.	Первенство России (старшие юноши)	1	до 80
9.	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России среди юниоров (основной состав)	2-3	до 80
10.	Финал спартакиады учащихся	1	до 75
11.	Финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	до 75
12.	Первенство России (юниоры)	4-6	до 60
13.	Первенство России (старшие юноши)	2-3	до 60
14.	Финал спартакиады учащихся, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	2-3	до 60
15.	Первенство России (старшие юноши)	4-6	до 50
16.	Финал спартакиады учащихся, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6	до 50
17.	Официальные Всероссийские соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе сборной команды субъекта Российской Федерации	1-6	до 50
18.	Чемпионаты и первенства субъектов Российской Федерации	1-6	до 50
II. В командных игровых видах спорта:			
19.	За подготовку команды, занявшей:		
19.1.	в финале спартакиады учащихся, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	до 75
19.2.	в финале спартакиады учащихся, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	2-3	до 50
19.3.	в чемпионатах и первенствах субъектов Российской Федерации	1-6	до 25
19.4.	В зональном этапе первенства России (на уровне Федерального округа)	1-6	до 50
20.	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:		
	основной состав		до 100
	юношеский состав сборной		до 50

Примечания к таблице:

1. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается со дня показанного спортсменом результата и сохраняется по пункту 1 до

проведения следующих Юношеских Олимпийских игр, по всем остальным пунктам - в течение одного календарного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя спортсменов улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты труда увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия. Если по истечении срока действия установленного норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице результата, норматив оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

34. Педагогическим работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

34.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается и выплачивается ежемесячно:

1) тренерам-преподавателям - молодым специалистам, работающим в детско-юношеской спортивной школе, непосредственно после окончания высшего учебного заведения - 50 процентов оклада, ставки заработной платы;

2) инструктору-методисту:

за организацию спортивно-массовой работы с общеобразовательными организациями - 20 процентов оклада;

за подготовку отчетной документации по спортивно-массовой работе - 10 процентов оклада;

за организацию мероприятий, предусматривающих выполнение видов испытаний (тестов) и нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) - 50 процентов оклада.

34.2. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается тренерам-преподавателям по результатам зачисления спортсменов в школы олимпийского резерва, профильные (спортивной направленности) высшие и средние учебные заведения и выплачивается ежемесячно, в течение следующего учебного года - 25 процентов оклада, ставки заработной платы.

VI. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждений

35. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

36. Требования к уровню образования и стажу работы при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

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

при:

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

2) получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

3) присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4) присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

5) 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

38. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждения не вправе:

1) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

2) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

3) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

4) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

5) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении.

39. Руководители учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы), ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений несут их руководители.

40. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, производится в порядке согласно приложению 1 к настоящему Примерному положению.

VII. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций (за исключением учреждений дополнительного образования)

41. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другой образовательной организации на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится 1 раз в год. Тарификационные списки учителей утверждаются руководителем образовательной организации и подлежат обязательному согласованию отделом образования.

42. На время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебновспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

VIII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

При почасовой оплате труда педагогических работников образовательных организаций учитываются доплаты за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития), за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, за наличие квалификационной категории.



Приложение 1
к Примерному Положению об оплате
труда работников муниципальных
учреждений, подведомственных отделу
образования администрации
Нефтекумского городского округа
Ставропольского края

ПОРЯДОК ОПЛАТЫ

труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
учитель, преподаватель	учитель, воспитатель (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа), социальный педагог, педагог - организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), преподаватель - организатор курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
старший воспитатель, воспитатель	старший воспитатель, воспитатель
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), учитель физкультуры

допризывной подготовки	(физвоспитания)
руководитель физвоспитания	учитель физкультуры (физвоспитания), учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
мастер производственного обучения	учитель технологии, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
учитель технологии	мастер производственного обучения
учитель - дефектолог, учитель - логопед	учитель - логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
учитель музыки общеобразовательного учреждения	музыкальный руководитель, концертмейстер, преподаватель детской музыкальной школы
преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), концертмейстер	учитель музыки общеобразовательной организации
старший преподаватель, тренер-преподаватель	учитель физкультуры (физвоспитания)
учитель физкультуры (физвоспитания), преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель
преподаватель образовательной организации	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации
учитель общеобразовательной организации	преподаватель того же предмета (дисциплины)



УТВЕРЖДЕНО
решением администрации
Нефтекумского городского округа
Ставропольского края
от 09 января 2018 г. № 78
(в редакции от 19 декабря 2018 г. № 2170)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных
отделу образования администрации Невтекумского городского округа
Ставропольского края

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Невтекумского городского округа Ставропольского края, разработано в соответствии постановлением администрации Невтекумского городского округа Ставропольского края от 09 января 2018 г. № 1 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Невтекумского городского округа Ставропольского края» и определяет порядок установления размеров должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Невтекумского городского округа Ставропольского края и муниципального казенного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию учреждений образования» Невтекумского городского округа Ставропольского края (далее - МКУ «ЦКОУО»), подведомственных отделу образования администрации Невтекумского городского округа Ставропольского края (далее - положение, руководители, учреждения).

2. Заработная плата руководителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады (далее - оклад) устанавливаются руководителям учреждений на основе факторов сложности труда, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждений, в соответствии с порядком отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Невтекумского городского округа Ставропольского края, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям учреждений с учетом выполнения ими целевых показателей эффективности работы.

3. Условия оплаты труда руководителя с указанием размера оклада, установленного за календарный месяц, выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии и показатели эффективности деятельности руководителей в зависимости от результатов и качества работы, закрепляются в

трудовом договоре.

4. В случае изменения условий оплаты труда руководителей, при установлении или изменении размеров окладов, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, соответствующие изменения вносятся в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений к ним.

5. Основанием для установления (изменения) размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям является приказ отдела образования администрации Нефтекумского городского округа (далее - отдел образования), с учетом решения комиссии по установлению размера выплат и надбавок (далее - Комиссия).

Положение о Комиссии и ее состав утверждается приказом отдела образования.

II. Размеры должностных окладов руководителей учреждений

6. Должностные оклады руководителей образовательных учреждений, ^{<*>}
устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда :

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
Руководитель (директор, заведующий)	18756	17568	16482	15503

^{<*>} В размеры окладов руководителей учреждений включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

7. Должностной оклад директора МКУ «ЦКОУО» устанавливается на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема работы и составляет 15 406 рублей.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их установления

8. В трудовом договоре с руководителем предусматриваются выплаты компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях: за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов оклад, ставки заработной платы; при совмещении должностей (учитель); за работу в пустынных и безводных местностях руководителям учреждений к заработной плате устанавливается коэффициент:

в населенных пунктах Нефтекумского городского округа Ставропольского края (за исключением г. Нефтекумска) 1,15;

в городе Нефтекумске Нефтекумского городского округа Ставропольского края 1,1.

9. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативно-правовыми актами Нефтекумского городского округа Ставропольского края, настоящим положением.

IV. Выплаты стимулирующего характера

10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам руководителей на основе формализованных критериев и показателей оценки эффективности деятельности (работы), измеряемых качественными и количественными показателями, в соответствии с настоящим Положением.

11. Руководителям учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) надбавка за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за образцовое выполнение муниципального задания;

персональная стимулирующая надбавка;

в) надбавка за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты.

12. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы.

12.1. Надбавка за интенсивность труда.

12.1.1. Надбавка за интенсивность труда, устанавливается и выплачивается ежемесячно:

1) за участие в реализации инновационных площадок и наличие статуса инновационной площадки в следующих размерах:

20 процентов оклада - при наличии статуса краевой инновационной площадки,

40 процентов оклада - при наличии статуса федеральной инновационной площадки;

2) за реализацию образовательных программ с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) в размере 15 процентов оклада;

3) за интенсивность труда директору МКУ «ЦКОУО» - 100 процентов оклада.

12.1.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается и выплачивается одновременно за работу по привлечению коммерческих и общественных организаций для улучшения материально-технической базы образовательного учреждения на сумму не менее 20 тысяч рублей - 20 процентов оклада.

12.1.3. Надбавка за интенсивность труда устанавливается и выплачивается на период проведения мероприятия, за участие в конкурсах грантов, финансируемых за счет различных фондов - 5 процентов оклада, за каждый грант;

12.2. Надбавка за высокие результаты работы.

12.2.1. Надбавка за высокие результаты работы, устанавливаемая и выплачиваемая руководителям за участие в педагогических конкурсах профессионального мастерства (всероссийские конкурсы для руководителей образовательного учреждения:

«Директор школы — высокое звание!», «Современный руководитель детского сада»; Краевой конкурс «Директор школы Ставрополья» и др.) и наличие призовых мест, одновременно:

на уровне субъекта:

1 место - 20 000 рублей,

2 место - 15 000 рублей,

3 место - 10 000 рублей;

на федеральном уровне:

1 место - 25 000 рублей,

2 место - 20 000 рублей,

3 место - 15 000 рублей.

12.2.2. Надбавка за высокие результаты работы, устанавливаемая и выплачиваемая руководителям ежемесячно - за высокий уровень коммуникативной культуры и личный вклад в создание положительного имиджа образовательного учреждения - 25 процентов оклада.

12.2.3. Надбавка за высокие результаты работы, устанавливаемая по итогам за квартал и выплачиваемая руководителям ежемесячно за соблюдение доведенных лимитов потребления энергоресурсов в натуральных показателях на 100 процентов - 10 процентов оклада.

12.3. Надбавка за выполнение особо важных и ответственных работ.

12.3.1. Надбавка за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаемая и выплачиваемая на период проведения мероприятия:

1) за организацию стажировочной площадки на уровне субъекта - 10 процентов оклада;

2) за участие во внеплановых мероприятиях (семинары, совещания, конференции, собеседования) на местном уровне и на уровне субъекта - 10 процентов оклада;

3) за организацию и проведение на базе образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций, иных массовых мероприятий - 10 процентов оклада, за одно мероприятие.

12.3.2. Надбавка за выполнение особо важных и ответственных работ, устанавливаемая и выплачиваемая ежемесячно руководителю МКУ ДО «ДЮСШ» за организацию мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) - 30 процентов оклада.

13. Надбавка за качество выполняемых работ.

13.1. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной должности с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома, со дня присвоения почетного звания (награждения нагрудным знаком) и выплачивается ежемесячно:

имеющим ученую степень кандидата наук, в соответствии с профилем выполняемой работы, по основной должности - 13 процентов оклада;

имеющим почетное звание «заслуженный» - 20 процентов оклада,
награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - 15 процентов оклада.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

13.2. Надбавка за образцовое выполнение муниципального задания.

Руководителю бюджетного учреждения при выполнении по результатам предыдущего года показателей, характеризующих качество и объем муниципальной услуги на 100 процентов, а также в случае отклонения от показателей установленного муниципального задания, в пределах которых муниципальное задание считается выполненным, устанавливается и выплачивается ежемесячно надбавка за образцовое выполнение муниципального задания - 20 процентов оклада.

13.3. Персональная стимулирующая надбавка.

Персональная стимулирующая надбавка устанавливается с учетом выполнения критериев и показателей эффективности деятельности и выплачивается ежемесячно.

Перечень критериев и показателей оценки эффективности деятельности руководителей утверждается согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Периодом для оценки выполнения критериев и показателей эффективности деятельности руководителей являются итоги работы за месяц.

Максимальный размер персональной стимулирующей надбавки руководителей - 100 процентов оклада.

Комиссия рассматривает объективность представленных руководителями итогов выполнения критериев и показателей эффективности оценки деятельности руководителей, согласно оценочному листу по установленной форме, согласно приложению 2 к настоящему Положению и утверждает сводный оценочный лист по форме, согласно приложению 3 к настоящему Положению.

В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются руководителям на доработку.

14. Надбавка за стаж непрерывной работы.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается руководителям и выплачивается ежемесячно:

за стаж непрерывной работы от 5 до 10 лет - 10 процентов оклада;

за стаж непрерывной работы свыше 10 лет - 15 процентов оклада.

В стаж непрерывной работы включается:

время непрерывной работы на руководящих должностях в образовательных учреждениях, органах управления образованием, для руководителей иных учреждений - время непрерывной работы на руководящих должностях в учреждениях по соответствующему направлению деятельности;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

время обучения в образовательных организациях, учреждениях дополнительного образования с отрывом от работы в связи с получением дополнительного профессионального образования (повышения квалификации или профессиональной переподготовки);

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы в одном образовательном учреждении, органе управления образованием или ином учреждении по соответствующему направлению деятельности на работу в другое образовательное учреждение, орган управления образованием или иное учреждение по соответствующему направлению деятельности при условии, что перерыв в работе не превысил в работе одного месяца.

15. В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения и в соответствии с расчетом экономии фонда оплаты труда, руководителям может быть выплачено:

единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц);

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

оказана материальная помощь.

Выплата единовременного денежного вознаграждения по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц), единовременная премия в связи с особо значимыми событиями, материальная помощь руководителю производится на основании приказа отдела образования.

15.1. Единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц) может быть выплачено в размере не более трех должностных окладов за:

обеспечение высокого качества организации образовательного процесса и эффективного контроля выполнения персоналом функциональных обязанностей;

осуществление мероприятий, направленных на эффективное использование и экономию финансовых и материальных ресурсов;

проявление личной инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в их компетенцию.

15.2. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может быть выплачена руководителю в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края;

в связи с профессиональными праздниками.

15.3. Руководителю может быть оказана материальная помощь в случае смерти близких родственников (супруг (супруга), родители, дети) в размере одного должностного оклада.

В случае смерти самого руководителя материальная помощь может быть оказана одному из близких родственников (супруг (супруга), родители, дети).

Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя, а в случае смерти руководителя - на основании заявления одного из близких родственников.

VI. Прочие вопросы оплаты труда

16. Руководителям устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной

заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) (далее - предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) в образовательной организации	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 3,0
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,5
3.	От 500 до 1000	до 4,0
4.	Свыше 1000	до 4,5

Для руководителей дошкольных образовательных учреждений, МКУ «ЦКОУО» предельная кратность равна 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждений рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя на среднемесячную заработную плату работников (без учета руководителя, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности среднемесячной заработной платы руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждений учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя, а также выплаты, связанные совмещением вакантных должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности среднемесячной заработной платы руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении, руководителем которого он является, определяется при заключении с ним трудового договора и не может быть более 360 часов в год.



Приложение 1
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
учреждений, подведомственных
отделу образования администрации
Нефтекумского городского округа
Ставропольского края

ПОРЯДОК

отнесения муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края, к группе по оплате труда руководителей

1. Настоящий порядок определяет группу по оплате труда для муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края, в соответствии с группой по оплате труда руководителей (далее - порядок).

Муниципальные учреждения, подведомственные отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края (далее - учреждения), относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Отнесение учреждений к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в учреждении	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество групп в дошкольном учреждении	за 1 группу	10
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: а) многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	б) однопрофильных (ДЮСШ)	за каждого обучающегося	0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости в учреждении (по классам (группам) или по количеству обучающихся)	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в учреждении	за каждого работника;	1
		за каждого работника, имеющего: I квалификационную категорию	0,5

		высшую квалификационную категорию	1
6.	Наличие групп продленного дня в учреждении		20
7.	Наличие в учреждениях спортивной направленности (МКУ ДО «ДЮСШ »): а) спортивно-оздоровительных групп б) учебно-тренировочных групп	за каждую группу за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
10.	Наличие собственной столовой, пищеблока		15
11.	Наличие автотранспортных средств на балансе учреждения	за каждую единицу	3
12.	Наличие учебно-опытных участков	за каждый вид	50
13.	Наличие на балансе учреждения котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10
14.	Наличие обучающихся, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, функционирующие на базе учреждения	за каждого обучающегося	0,5
15.	Наличие в учреждении (классах, группах) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных)) организаций (классов, групп) и дошкольных организаций (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося	1
16.	Количество детей в возрасте от 1,5 до 18 лет, охваченных психолого-педагогической и медико-социальной помощью	за каждого ребенка	0,5
17.	Наличие в учреждении «Школы для родителей»		10
18.	Количество специальных (коррекционных) классов	за каждый класс	10

19.	Наличие в учреждении оборудованных и используемых помещений для разных видов деятельности (сенсорная комната, кабинет ЛФК, бассейн, театральная студия, творческая мастерская, «комната сказок», зимний сад)	за каждый вид	15
20.	Наличие в дошкольном учреждении: а) групп кратковременного пребывания для детей с ограниченными возможностями здоровья; б) групп коррекционно-развивающего обучения; в) оздоровительных и других групп	за каждую группу	10
21.	Охват семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, испытывающих трудности в усвоении образовательных программ и (или) с отклонениями в поведении, получающих консультацию по вопросам их обучения, воспитания и развития	за каждое выданное в письменном виде заключение (рекомендации специалистов)	2
22.	Охват услугами по специализированному психолого-педагогическому сопровождению детей «группы риска», их семьей	за каждую семью, зарегистрированную в социальном паспорте	2

3. Группа по оплате труда руководителей определяется администрацией Нефтекумского городского округа Ставропольского края не чаще 1 раза в год, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов деятельности организации.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся учреждений определяется:

по дошкольным и общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

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

5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта (реконструкции), но не более чем на 1 год.

7. Учреждения дополнительного образования относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

8. Группа по оплате труда для руководителей учреждений, в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям, определяется в следующем порядке:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей к которой относится учреждение			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Детско-юношеская спортивная школа	свыше 350	до 350	до 250	
2.	Общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200
3.	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	-	-



Приложение 2

«Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нefтекумского городского округа Ставропольского края»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев оценки эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения, подведомственного отделу образования администрации Нefтекумского городского округа Ставропольского края

(фамилия, имя, отчество руководителя)
на выплату персональной стимулирующей надбавки за период работы

(период работы)

Наименование критерия	Максимально	Выполнено	Наименование показателя	Максимально	Выполнено
Итого по критерию 1			X	X	X
Итого по критерию 2			X	X	X
Итого по критерию 3			X	X	X
Всего по всем критериям			X	X	X

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

20 г.

Принято " " (подпись) _____ 20 ____ г.

(Ф.И.О.)

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов от руководителей учреждений



Приложение 3
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
учреждений, подведомственных
отделу образования администрации
Нефтекумского городского округа
Ставропольского края

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
выполнения утвержденных критериев и показателей оценки эффективности
деятельности руководителей муниципальных учреждений, подведомственных
отделу образования администрации Нефтекумского
городского округа Ставропольского края на выплату персональной
стимулирующей надбавки за период работы

№п /п	Критерии оценки	Показатели эффективности деятельности	Весовой процент показателя к должностному окладу
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний (представлений) контрольных, надзорных органов, привлечений к административной ответственности	3
		1.2. Отсутствие жалоб и обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности, жалоб участников образовательного процесса	4
		1.3. Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания образовательных услуг	3
		1.4. Отсутствие нарушений финансовой дисциплины (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности)	6
	Итого по 1 критерию		16
2.	Обеспечение доступности и качества предоставляемых образовательных услуг, услуг дополнительного образования, дополнительных услуг	2.1. Соответствие реализуемой в учреждении основной образовательной программы дошкольного образования требованиям федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования (далее-ФГОС ДО)	5
		2.2. Использование в работе инновационных моделей реализации ФГОС ДО	3
		2.3. Организация проведения мастерклассов по использованию современных педагогических технологий	3

		2.4. Развитие вариативных форм дошкольного образования (группы кратковременного пребывания)	3	
		2.5. Охват детей, посещающих учреждение, программами дополнительного образования составляет не менее 70-75 процентов	2	
		2.6. Наличие плана работы с неблагополучными семьями и профилактических мероприятий по предупреждению нарушений прав детей в семье	2	
	Итого по 2 критерию		17	
3.	Информационная открытость	3.1. Размещение на сайте учреждения: локальных нормативных актов результатов деятельности учреждения (отчеты, доклады, иные документы) публичных докладов руководителя	3 3 2	
		3.2. Соответствие требованиям действующего законодательства официального сайта учреждения	2	
		Итого по 3 критерию		10
4.		Кадровое обеспечение, реализация мероприятий по привлечению молодых специалистов	4.1. Отсутствие вакансий	2
	4.2. Укомплектованность учреждения молодыми педагогическими кадрами с высшим образованием составляет не менее 30%		2	
	Итого по 4 критерию		4	
5.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	5.1. Выполнение установленных норм питания	4	
		5.2. Заболеваемость детей (количество дней, пропущенных по болезни одним ребенком, в сравнении со средним количеством дней пропущенных детьми по болезни в муниципальном образовании, за квартал): ниже среднего количества дней, равен среднему количеству дней, выше среднего количества дней	3	
			2	
			0	
	5.3. Случаи травматизма детей за текущий период: отсутствие наличие зарегистрированных случаев травматизма: вычитается 3 процента за каждый случай из общей суммы процентов	3		

		по всем критериям	
		5.4. Наличие и использование в учреждении здоровьесберегающих технологий: сохранение и стимулирование здоровья (динамические паузы, релаксация, пальчиковая гимнастика, гимнастика для дыхания, глаз и т.д.)	2
		обучение здоровому образу жизни (физкультурные занятия, игровые тренинги, коммуникативные игры, тематические беседы о здоровье, самомассаж и т.д.)	2
		коррекционные технологии (технологии музыкального воздействия, технологии воздействия цветом, коррекция поведения, психогимнастика, логопедическая ритмика и т.д.)	2
	Итого по 5 критерию		16
6.	Финансово экономическая деятельность	6.1. Качественное и своевременное размещение информации (в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд») на официальном сайте единой информационной системе в сфере закупок	4
		6.2. Отсутствие задолженности родителей (законных представителей) по плате за присмотр и уход за детьми в учреждении	6
		6.3. Достижение учреждением значения показателя соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения к средней заработной плате в сфере общего образования	3
		6.4. Отсутствие превышения установленной для учреждения предельной кратности среднемесячной заработной платы руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения	3
	Итого по 6 критерию		16
7.	Деловая активность, соблюдение	7.1. Качественная и своевременная сдача первичных учетных документов, отчетов, финансовой и организационно-	

	исполнительской и трудовой дисциплины	распорядительной документации, локальных нормативных актов	3
		7.2. Наличие неисполненных в срок предписаний надзорных органов	4
		7.3. Уровень деловой активности и трудовой дисциплины: своевременное и качественное выполнение поручений руководства; принятие действенных мер для устранения недостатков и реализации не решенных проблем, соблюдение профессиональной этики	2 2 2
	Итого по 7 критерию		13
8.	Состояние материально-технической базы учреждения	8.1. Благоустройство территории и групп учреждения (состояние прогулочных участков, ограждения территории, теневых навесов, уличного игрового (спортивного) оборудования (площадки), безопасность и эстетичность оформления территории, наличие физкультурного зала, физкультурных уголков в группах)	4
		8.2. Обеспечение условий безопасности воспитанников в учреждении (наличие кнопки тревожной сигнализации, организация контроля доступа на территорию учреждения: наличие видеочкамер, охраны, дежурства на входе в учреждение)	4
	Итого по 8 критерию		8
	Всего по всем критериям		100

^ ПЕРЕЧЕНЬ

критериев и показателей оценки эффективности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края, для выплаты персональной стимулирующей надбавки

№п /п	Критерии оценки	Показатели эффективности деятельности	Весовой процент показателя к должностному окладу
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний (представлений) контрольных, надзорных органов, привлечений к административной ответственности	3
		1.2. Отсутствие жалоб и обращений по вопросам неурегулированных	3

		конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности, жалоб участников образовательного процесса	
		1.3. Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания образовательных услуг	2
		1.4. Отсутствие нарушений финансовой дисциплины (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности)	6
	Итого по 1 критерию		14
2.	Осуществление мер по недопущению необъективности в оценивании результатов деятельности учреждения	2.1. Объективность результатов всероссийских проверочных работ, региональных проверочных работ (далее- ВПР, РПР)	2
		2.2. Результаты основного государственного экзамена: «объективно» «необъективно»	3 0
		2.3. Результаты обучения (качество образования), положительная динамика в сравнении с предыдущим периодом	5
		2.4. Коэффициент подтверждения медалей, выше среднего уровня	3
		Итого по 2 критерию	
3.	Обеспечение доступности и качества предоставляемых образовательных услуг, услуг дополнительного образования, дополнительных услуг	3.1. Соответствие реализуемой в учреждении основной образовательной программы требованиям федеральных государственных образовательных стандартов общего образования (далее- ФГОС ОО)	2
		3.2. Отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании, в общей численности выпускников	2
		3.3. Отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании, в общей численности выпускников	2
		3.4. Доля обучающихся, охваченных деятельностью добровольческих объединений (сообществ), более 60 процентов от общей численности обучающихся	2
		3.5. Организация деятельности по ранней профориентация, наличие моделей	

		профильного обучения «Пед.класс», «Агро.класс»	2
		3.6. Наличие победителей и призеров в проектах, конкурсах, олимпиадах, соревнованиях: на уровне субъекта, на федеральном уровне	1 2
		3.7. Охват обучающихся качественными дополнительными образовательными программами (работа с одаренными детьми), не менее 70-75 процентов	2
		3.8. Наличие плана работы с неблагополучными семьями и профилактических мероприятий по предупреждению нарушений прав детей в семье	2
		3.9. Наличие и выполнение плана мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних, отсутствие негативных проявлений поведения среди обучающихся	2
		3.10. Отсутствие представлений Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	1
	Итого по 3 критерию		19
4.	Информационная открытость	4.1. Размещение на сайте учреждения: локальных нормативных актов результатов деятельности учреждения (отчеты, доклады, иные документы) публичных докладов руководителя ведение электронного журнала успеваемости учащихся	2 2 2 2
		4.2. Соответствие требованиям действующего законодательства официального сайта учреждения	2
	Итого по 4 критерию		10
5.	Кадровое обеспечение, реализация мероприятий по привлечению молодых специалистов	5.1. Отсутствие вакансий	2
		5.2. Укомплектованность учреждения молодыми педагогическими кадрами с высшим образованием составляет, не менее 30%	2
	Итого по 4 критерию		4
6.	Реализация программ по сохранению и	6.1. Охват обучающихся горячим питанием: не менее 80%	4

	укреплению здоровья детей	не менее 70% менее 70%	3 0
		6.2. Случаи травматизма детей за текущий период: отсутствие наличие зарегистрированных случаев травматизма: вычитается 3 процента за каждый случай из общей суммы процентов по всем критериям	3
	Итого по 6 критерию		7
7.	Финансово экономическая деятельность	7.1. Качественное и своевременное размещение информации (в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд») на официальном сайте единой информационной системе в сфере закупок	4
		7.2. Фактическое поступление компенсации стоимости питания обучающихся за полугодие в размере 100%	4
		7.3. Достижение учреждением значения показателя соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения к среднемесячной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (доход от трудовой деятельности)	3
		6.4. Отсутствие превышения установленной для учреждения предельной кратности среднемесячной заработной платы руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения	3
	Итого по 7 критерию		14
8.	Деловая активность, соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины	8.1. Качественная и своевременная сдача первичных учетных документов, отчетов, финансовой и организационно-распорядительной документации, локальных нормативных актов	3
		8.2. Наличие неисполненных в срок предписаний надзорных органов	4
		8.3. Уровень деловой активности и трудовой дисциплины:	

		своевременное и качественное выполнение поручений руководства	2
		принятие действенных мер для устранения недостатков и реализации нерешенных проблем,	2
		соблюдение профессиональной этики	2
	Итого по 8 критерию		13
9.	Состояние материально-технической базы учреждения	9.1. Благоустройство территории и классов учреждения (ограждения территории, уличного спортивного оборудования (площадки), безопасность и эстетичность оформления территории, предметно-тематическое оформление классов и т.д.)	3
		9.2. Обеспечение условий безопасности обучающихся в учреждении (наличие кнопки тревожной сигнализации, организация контроля доступа на территорию учреждения: наличие видеокамер, охраны, дежурства на входе в учреждение)	3
	Итого по 8 критерию		6
	Всего по всем критериям		100

ПЕРЕЧЕНЬ
критериев и показателей оценки эффективности деятельности руководителей учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края, для выплаты персональной стимулирующей надбавки

№п /п	Критерии оценки	Показатели эффективности деятельности	Весовой процент показателя к должностному окладу
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний (представлений) контрольных, надзорных органов, привлечений к административной ответственности	3
		1.2. Отсутствие жалоб и обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности, жалоб участников образовательного процесса	4
		1.3. Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания образовательных услуг	2

		1.4. Отсутствие нарушений финансовой дисциплины (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности)	6
	Итого по 1 критерию		15
2.	Обеспечение доступности и качества предоставляемых услуг дополнительного образования, дополнительных услуг	2.1. Оказание методической помощи педагогическими работникам, организациям (не менее 2 обучающих семинаров в полугодие)	4
		2.2. Соответствие удельного веса численности потребителей образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг, плановому показателю, утвержденному в муниципальном задании	6
		2.3. Реализация социально-культурных проектов: наличие музея, наличие детского, научного, детского спортивного общества, реализация социальных проектов	3 3 3
	Итого по 2 критерию		13
3.	Информационная открытость	3.1. Размещение на сайте учреждения: локальных нормативных актов результатов деятельности учреждения (отчеты, доклады, иные документы) публичных докладов руководителя	3 3 2
		3.2. Соответствие требованиям действующего законодательства официального сайта учреждения	2
	Итого по 3 критерию		10
4.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних детей	4.1. Доля детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, составляет более 10% от общей их численности обучающихся в учреждении	3
		4.2. Проведение мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних детей (не менее 1 раза в месяц), работа с детьми из неблагополучных семей	3
	Итого по 4 критерию		6
5.	Кадровое обеспечение, реализация мероприятий по привлечению молодых специалистов	5.1. Отсутствие вакансий	2
		5.2. Укомплектованность учреждения молодыми педагогическими кадрами с высшим образованием составляет не менее 30%	2

	Итого по 4 критерию		4
6.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	6.1. Удельный вес численности обучающихся в учреждении, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня, в общей численности обучающихся в учреждении не менее 30%	3
		6.2. Достижение позитивных результатов по итогам участия в региональных и всероссийских мероприятиях (смотри, конкурсы, олимпиады), по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	3
7.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	7.1. Организация занятости обучающихся в каникулярный период	3
		7.2. Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения мероприятий	4
		7.3. Своевременное информирование обо всех случаях травматизма	3
	Итого по 7 критерию		10
8.	Финансово экономическая деятельность	8.1. Качественное и своевременное размещение информации (в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд») на официальном сайте единой информационной системе в сфере закупок	4
		8.2. Фактическое поступление компенсации стоимости питания обучающихся за полугодие в размере 100%	4
		8.3. Достижение учреждением значения показателя соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения к среднемесячной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (доход от трудовой деятельности)	3
	Итого по 8 критерию		10
9.	Деловая активность, соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины	9.1. Качественная и своевременная сдача первичных учетных документов, отчетов, финансовой и организационно-распорядительной документации, локальных нормативных актов	3
		9.2. Наличие неисполненных в срок предписаний надзорных органов	4

		9.3. Уровень деловой активности и трудовой дисциплины: своевременное и качественное выполнение поручений руководства	2
		принятие действенных мер для устранения недостатков и реализации не решенных проблем,	2
		соблюдение профессиональной этики	2
	Итого по 9 критерию		13
10.	Состояние материально-технической базы учреждения	10.1. Благоустройство территории и помещений для кружковой работы учреждения (ограждения территории, уличного спортивного оборудования (площадки), безопасность и эстетичность оформления территории, предметнотематическое оформление классов и т.д.)	3
		10.2. Обеспечение условий безопасности обучающихся в учреждении (наличие кнопки тревожной сигнализации, организация контроля доступа на территорию учреждения: наличие видеокамер, охраны, дежурства на входе в учреждение)	3
	Итого по 10 критерию		6
	Всего по всем критериям		100

^ ПЕРЕЧЕНЬ

критериев и показателей оценки эффективности деятельности
руководителя муниципального казенного учреждения
«Центр по комплексному обслуживанию учреждений образования» Нефтекумского
городского округа Ставропольского края, для
выплаты персональной стимулирующей надбавки

№ п/п	Критерии оценки	Показатели эффективности деятельности	Весовой процент показателя к должностному окладу
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	1.1. Осуществление своевременного и эффективного контроля, организации и содействия:	
		в проведении государственной итоговой аттестации обучающихся общеобразовательных учреждений	3
		в функционировании школьных библиотек, обеспечении учебниками, учебно-методической литературой, аудио и видео продукцией	3

		<p>в проведении технических мероприятий при подготовке учреждений к учебному году и осеннее -зимнему периоду, своевременное проведение мониторинга и предоставления отчетности по вышеуказанным мероприятиям</p> <p>при формировании локальных нормативных актов учреждений, организационно-распорядительных документов, первичных учетных документов, заявок на оплату по муниципальным контрактам в пределах утвержденных бюджетных смет и планов финансово-хозяйственной деятельности</p> <p>1.2.Проведение совещаний, семинаров с руководителями учреждений по вопросам планово-экономической деятельности и информационно-методической работе</p> <p>1.3.Отсутствие нарушений финансовой дисциплины (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности) 1.4. Отсутствие обращений и жалоб руководителей учреждений по вопросам планово-экономической деятельности и <u>информационно-методической работе</u></p>	<p>8</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>3</p>
	Итого по 1 критерию		30
2.	Плановоэкономическая деятельность	2.1. Отсутствие нарушений сроков предоставления бюджетной (в части плановых назначений), статистической и иной отчетности	10
		2.2. Контроль проведения тарификации педагогических работников (учителей), составления штатных расписаний учреждений, в части соответствия формируемого фонда оплаты труда доведенным лимитам бюджетных обязательств и локальным нормативным актам учреждений	10
			5
3.	Итого по 2 критерию		25
	Уровень использования	3.1. Обеспечение исполнения кассового <u>плана учреждений, в размере не менее 98</u>	10

	лимитов бюджетных обязательств и исполнение кассового плана	% за месяц	
		3.2. Освоение доведенных предельных объемов финансирования организациям, в размере не менее 95 % за месяц	10
		3.3. Отсутствие фактов несвоевременного внесения изменений в кассовый план (текущего месяца) учреждений	10
	Итого по 3 критерию		30
4.	Организация и функционирование программных комплексов в информационно-телекоммуникационной сети Интернет в учреждениях	4.1. Отсутствие фактов несвоевременного размещения информации, в части планово-экономической деятельности учреждений, на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (www.bus.gov.ru)	5
	Итого по 4 критерию		5
5.	Деловая активность, соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины	5.1. Качественная и своевременная сдача отчетов, мониторингов, заявок на регистрацию и оплату муниципальных контрактов, первичных учетных документов, контроль локальных нормативных актов, организационно-распорядительных документов учреждений	4
		5.2. Уровень деловой активности и трудовой дисциплины:	
		своевременное и качественное выполнение поручений руководства,	2
		принятие действенных мер для устранения недостатков и реализации нерешенных проблем,	2
		соблюдение профессиональной этики	2
	Итого по 5 критерию		10
	Всего по всем критериям		100