

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

## АДМИНИСТРАЦИЯ НЕФТЕКУМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

05 февраля 2024 г.

г.Нефтекумск

№ 133

Об утверждении Положения об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края

В соответствии с постановлением администрации Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края от 25 декабря 2023 г. № 2040 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края» администрация Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые:

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

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

2. Признать утратившими силу постановления администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края:

от 29 января 2018 г. № 78 «Об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края»;

от 29 декабря 2018 г. № 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»;

от 31 июля 2019 г. №1113 «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников и руководителей муниципальных

учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края, утвержденное постановлением администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 29 января 2018 г. № 78»;

от 01 ноября 2019 г. № 1720 «О внесении изменения в пункт 29 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края, утвержденного постановлением администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 29 января 2018 г. № 78»;

от 28 августа 2020 г. № 1200 «О внесении изменений в пункт 25 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края, утвержденного постановлением администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 29 января 2018 г. № 78»;

от 01 октября 2020 г. № 1417 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края, утвержденное постановлением администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 29 января 2018 г. № 78»;

от 01 июля 2022 г. № 954 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края, утвержденное постановлением администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 29 января 2018 г. № 78»;

от 22 июля 2022 г. № 1085 «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 учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края»;

от 26 сентября 2022 г. № 1397 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края, утвержденное постановлением администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 29 января 2018 г. № 78»;

от 03 июля 2023 г. № 1028 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края, утвержденное постановлением

администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 29 января 2018 г. № 78»;

от 28 августа 2023 г. № 1341 «О внесении изменений в приложение 4 к Положению об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края, утвержденное постановлением администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 29 января 2018 г. № 78»;

от 29 сентября 2023 г. № 1495 «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 учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края».

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

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня принятия и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

Глава Нефтекумского  
муниципального округа  
Ставропольского края



Д.Н. Сокуренко



УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации  
Нефтекумского муниципального округа  
Ставропольского края  
от 05 февраля 2024 г. № 133

## ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений,  
подведомственных отделу образования администрации  
Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края

### I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края, разработано в соответствии с постановлением администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 25 декабря 2023 г. № 2040 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края» и определяет порядок установления размеров должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края (далее – Примерное положение, учреждения) и муниципального казенного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию учреждений образования» Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края (далее – 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 утверждает его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание подлежит обязательному согласованию с отделом образования администрации Нефтекумского муниципального 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 учреждений (за исключением учреждений 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 учреждений определяется в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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. Размер оплаты труда работника Учреждения за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, оплата выполнения работы сверх установленной работнику нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работа в ночное время и нерабочие праздничные дни), выплаты за работу в пустынных и безводных местностях не включаются.

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 в соответствии с законодательством Российской Федерации.

15. Фонд оплаты труда работников бюджетного учреждения на календарный год формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенного учреждения на календарный год формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

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 (руб.)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего) учреждения по учебно-воспитательной, воспитательной, учебно-спортивной работе, работе с молодежью, дополнительному образованию	20 880	19 558	18 349	17 260
2.	Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	20 752	19 429	18 221	17 134

\* В размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, кроме заместителей руководителя 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	5 450

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, инструктор по физической культуре	8 299
2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	8 798
3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-	9 360

		методист, старший тренер-преподаватель, мастер производственного обучения	
4.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, учитель-логопед, учитель, учитель-дефектолог, преподаватель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9 984

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 «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
1.	Делопроизводитель, секретарь-машинистка	5 222
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
2.	Инспектор по кадрам, специалист по работе с молодежью, художник, лаборант, техники всех специальностей без категории	7 099
2 квалификационный уровень		
3.	Заведующий хозяйством	7 240
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		
4.	Без категории: инженер-электроник (электроник), инженер-технолог (технолог) инженер-энергетик (энергетик)	7 404
3 квалификационный уровень		
7.	I категория: экономист	7 772
4 квалификационный уровень		
8.	Ведущие: инженер-программист (программист), экономист, специалист по закупкам, юрисконсульт инженер всех специальностей	8 144



Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень		
9.	Руководитель структурного подразделения	11 054

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

Таблица

№ п/п	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
1.	Библиотекарь	8 563
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии»		
2.	Заведующий библиотекой	10 069

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, истопник, уборщик служебных помещений, дворник, кастелянша, лифтер	5 141
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, кухонный рабочий, кладовщик, повар	5 385
3.	3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, слесарь-сантехник	5 631
4.	4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: оператор котельной, водитель автобуса, повар	7 099

5.	5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по обслуживанию зданий, оператор котельной, водитель автобуса, повар	7 178
----	--	-------

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 муниципального 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 муниципального 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», 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 пустынных и безводных местностях.

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

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

в городе Нефтекумске Нефтекумского муниципального 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 <sup>1</sup>	20
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) <sup>1</sup>	20
3.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в учреждениях 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 учреждениях, расположенных в сельской местности	25
5.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
6.	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой) <sup>2</sup> : 1 – 4-х классов 5 – 11-х классов	30 35
7.	Учителям 1 – 4-х классов за проверку письменных работ <sup>2</sup>	10
8.	Педагогическим работникам за проверку письменных	

1	2	3
	работ <sup>1,2</sup> по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, обществознания <sup>3</sup> , географии, информатики ОБЖ	15 10
9.	Педагогическим работникам учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, методическими советами, работникам за работу в аттестационных комиссиях <sup>4</sup> : на уровне учреждения на уровне округа	10 15
10.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся, согласно установленному маршруту (подвоз детей)	20
11.	Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
12.	Учителям за заведование учебными мастерскими <sup>5</sup>	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) <sup>6</sup>	до 5
15.	Педагогическим работникам за обучение лиц, больных активной формой туберкулеза, которым решением суда определено содержание в исправительном учреждении <sup>1</sup>	35

Примечания к таблице:

<sup>1</sup> Учителям и преподавателям компенсационные выплаты в соответствии с пунктами 1, 2, 8, 15 таблицы осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

<sup>2</sup> 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 учреждения законодательством Российской Федерации в сфере образования, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в учреждениях. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера компенсационной выплаты за классное руководство, проверку письменных работ осуществляется пропорционально фактической наполняемости классов.

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

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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 часов до 6 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 отсутствующего работника (вакансия):

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 учреждении;

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

начальникам лагерей, воспитателям – 23 руб. 25 коп. в расчете на одного ребенка в смену.

2) за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в 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.

25.6. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам учреждений выплачивается ежемесячно в размере 5 000 рублей за каждый класс, но не более двух выплат ежемесячного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате за классное руководство, установленной в соответствии с пунктом 6 таблицы к пункту 25.1 настоящего Положения.

#### 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.

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).

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 размеров выплат, с участием представительного органа работников (далее – комиссия).

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

При установлении работникам учреждения премиальных выплат по итогам работы комиссия 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 утверждает сводный оценочный лист по форме, установленной отделом образования.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом учреждения с учетом решения комиссии, 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 устанавливаемая и выплачиваемая ежемесячно:

- 1) работникам учреждений:
  - водителям школьных автобусов при осуществлении ежедневного подвоза обучающихся – 50 процентов оклада, ставки заработной платы;

лицам, ответственным за организацию питания в учреждениях – 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих первого и второго уровня, работникам рабочих профессий (специальностей) за выполнение работ по нескольким смежным должностям, профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения – до 100 процентов оклада, ставки заработной платы;

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

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

специалистам по работе с молодежью – 50 процентов оклада;

работникам ЦКОУО, занимающим общеотраслевые должности служащих, за напряженную работу – до 100 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 учреждение, за организацию и проведение индивидуальной работы с родителями и детьми раннего возраста, не посещающими дошкольное 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 – 10 процентов оклада, ставки заработной платы;

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

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

воспитателям учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования – 5 000 рублей;

педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов – 50 процентов оклада, ставки заработной платы.

К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет:

выпускники образовательных учреждений высшего профессионального или среднего профессионального образования, не имеющие трудового педагогического стажа и впервые приступившие на работу не позднее 31 декабря года окончания учебного заведения, заключившие трудовой договор с учреждением на неопределенный срок или срок не менее трех лет, при нагрузке не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;

работники, приступившие к работе в учреждениях в период обучения в образовательных организациях высшего образования в связи с допуском к занятию педагогической деятельностью в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в



Российской Федерации» и продолжившие работать в учреждениях в год окончания обучения в организациях высшего образования.

К категории молодых специалистов приравниваются:

лица, приступившие к педагогической деятельности в течение месяца со дня окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (в случае нахождения в отпуске по уходу за ребенком после получения диплома об образовании) при соблюдении остальных критериев, установленных абзацами восьмым – десятым подпункта 2 пункта 28.1. настоящего Положения;

лица, приступившие к педагогической деятельности в течение месяца со дня окончания службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации (в случае призыва в Вооруженные Силы Российской Федерации) в год получения диплома об образовании), при соблюдении остальных критериев, установленных абзацами восьмым – десятым подпункта 2 пункта 28.1. настоящего Положения;

за организацию методической поддержки и консультирование педагогических работников (проведение обучающих семинаров, мастер-классов, индивидуальных консультаций и др.), за работу по направлениям деятельности детских общественных объединений – 20 процентов оклада;

за работу по организационно – методическому наполнению и сопровождению автоматизированной информационной системы дополнительного образования детей «Навигатор дополнительного образования детей Ставропольского края» – 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

за наставничество – до 50 процентов оклада, ставки заработной платы, но не более 5 000 рублей.

3) работникам Центров образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», а также центров образования естественно-научной и технологической направленностей за проведение (участие) мастер-классов, единых (открытых) уроков, образовательных игр, практико-ориентированных педагогических семинаров, фестивалей, турниров, соревнований, за участие в экспертных группах, комиссиях различных уровней – до 20 процентов оклада;

4) советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – за организацию методической поддержки и консультирование педагогических работников учреждения по гражданско-патриотическому воспитанию, формированию культуры межнациональных отношений, созданию форм и методов социально – гражданского и духовного развития обучающихся – до 110 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 учреждения – 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 «Мини-футбол – 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 – 30 000 рублей,

2 место – 20 000 рублей,

3 место – 10 000 рублей;

на уровне субъекта:

1 место – 40 000 рублей,

2 место – 30 000 рублей,

3 место – 20 000 рублей;

на федеральном уровне:

1 место – 50 000 рублей,

2 место – 40 000 рублей,

3 место – 30 000 рублей.

28.2.3. Надбавка за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается и выплачивается педагогическим работникам на период проведения и организации мероприятий:

1) за участие в составе главной судейской коллегии Комплекса ГТО в

Нефтекумском муниципальном 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 педагогическим работникам за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливаются с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Министерством просвещения Российской Федерации о выдаче диплома, со дня присвоения почетного звания (награждения нагрудным знаком) и выплачивается ежемесячно в следующих размерах:

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 выплачивается ежемесячно в следующих размерах:

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 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 в следующих размерах:

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 учреждениях;

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 учреждением 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 то же учреждение.

31. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

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.

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 казенного учреждения, объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности).

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

Стоимость одного балла для каждого учреждения утверждается отделом образования.

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.

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 работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения

#### V. Порядок оплаты труда педагогических работников МБУ ДО «СШ»

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 (человек)	Максимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Норматив оплаты труда (процент за 1 учащегося)		
					Группы видов 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
<b>I. В личных видах спортивных дисциплин:</b>			
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
<b>II. В командных игровых видах спорта:</b>			
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 игры, по всем остальным пунктам – в течение одного календарного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя спортсмен 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 спортивной школе, непосредственно после окончания высшего учебного заведения – до 50 процентов оклада, ставки заработной платы;

2) инструкторам – методистам:

за организацию спортивной работы с учреждениями – до 20 процентов оклада;

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

за организацию мероприятий, предусматривающих выполнение видов испытаний (тестов) и нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) – до 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 – до 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 просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196.

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;

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 просвещения 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 том же учреждении 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 учреждений (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 другом учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров 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 учреждения и подлежат обязательному согласованию отделом образования.

42. На время работы в период 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 учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе, 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 учреждений 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 учреждений 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 учреждениях, расположенных в сельской местности, за наличие квалификационной категории.

Приложение 1  
к примерному Положению об оплате  
труда работников муниципальных учреждений,  
подведомственных отделу образования  
администрации Нефтекумского муниципального 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 просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, 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 (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)

Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания) инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель технологии, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель – дефектолог, учитель – логопед	Учитель – логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); (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 (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре; инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель



УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
Нефтекумского муниципального округа  
Ставропольского края  
05 февраля 2024 г. № 133

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда руководителей муниципальных учреждений,  
подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского  
муниципального округа Ставропольского края

**Раздел I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края, разработано в соответствии постановлением администрации Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края 25 декабря 2023 г. № 2040 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края» и определяет порядок установления размеров должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края и муниципального казенного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию учреждений образования» Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края (далее соответственно – Положение, руководители, учреждения, ЦКОУО), подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края.

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

Должностные оклады (далее – оклады) устанавливаются руководителям 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, Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

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 муниципального 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

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)	23 186	21 717	20 375	19 164

7. Должностной оклад руководителя ЦКОУО устанавливается на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема работы и составляет 19 044 рубля.

## 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:

1) за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов оклада;

2) при совмещении должностей (учитель);

3) за работу в пустынных и безводных местностях устанавливается коэффициент к заработной плате в следующих размерах:

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

в городе Нефтекумске Нефтекумского муниципального 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 муниципального 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 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:

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

за образцовое выполнение муниципального задания;

персональная стимулирующая надбавка;

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальные выплаты.

12. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы.

12.1. Надбавка за интенсивность труда.

12.1.1. Надбавка за интенсивность труда, устанавливаемая и выплачиваемая 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 руководителю «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 учреждения на сумму не менее 50 тысяч рублей – 20 процентов оклада.

12.2. Надбавка за высокие результаты работы.

12.2.1. Надбавка за высокие результаты работы, устанавливаемая и выплачиваемая руководителям одновременно за участие в педагогических конкурсах профессионального мастерства (всероссийские конкурсы для руководителей «Директор школы — высокое звание!», «Современный руководитель детского сада», Краевой конкурс «Директор школы Ставрополья» и др. ) и наличие призовых мест:

на уровне субъекта:

1 место – 50 000 рублей,



2 место – 40 000 рублей,  
3 место – 30 000 рублей;  
на федеральном уровне:  
1 место – 60 000 рублей,  
2 место – 50 000 рублей,  
3 место – 40 000 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 учреждения – 25 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 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 МБУ ДО «СШ» 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 просвещения 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. Персональная стимулирующая надбавка.

Персональная стимулирующая надбавка устанавливается и выплачивается руководителю ежемесячно с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, согласно приложению 3 к настоящему Положению.

Максимальный размер персональной стимулирующей надбавки руководителей – 100 процентов оклада.

При установлении руководителю персональной стимулирующей надбавки по итогам работы за месяц комиссия рассматривает объективность представленных

руководителем итогов выполнения критериев и показателей эффективности оценки деятельности согласно оценочному листу по форме, согласно приложению 2 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 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 учреждениях, 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 учреждении, органе управления образованием или ином учреждении по соответствующему направлению деятельности на работу в другое 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 могут быть выплачены:

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

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

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 учреждении	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 учреждений, руководителя «ЦКОУО» предельная кратность равна 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя соответствующего учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. 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 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Предельный объем учебной нагрузки руководителя учреждения, который может выполняться в том же 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 муниципального округа  
Ставропольского края

**ПОРЯДОК**  
отнесения муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского муниципального 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 муниципального округа Ставропольского края, в соответствии с группой по оплате труда руководителей (далее – Порядок).

Муниципальные учреждения, подведомственные отделу образования администрации Нефтекумского муниципального 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 б) однопрофильных (СШ)	за каждого обучающегося	0,3 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 «СШ»): 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 муниципального округа Ставропольского края не чаще 1 раза в год, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов деятельности учреждения.

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 (1 сентября);

по учреждениям дополнительного образования – по списочному составу постоянно обучающихся на 15 сентября. 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 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.	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  
к Положению об оплате труда руководителей  
муниципальных учреждений, подведомственных  
отделу образования администрации  
Нефтекумского муниципального округа  
Ставропольского края  
Форма

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
выполнения утвержденных критериев  
оценки эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения  
Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края

(наименование учреждения, фамилия, имя, отчество руководителя)  
для на установления персональной стимулирующей надбавки  
за \_\_\_\_\_  
(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. \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Принято «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (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 муниципального округа  
Ставропольского края

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

№ п/п	Критерии оценки	Показатели эффективности деятельности	Весовой процент показателя к должностном у окладу
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности дошкольного образовательного учреждения (далее – ДОУ) требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов, дисциплинарных взысканий	10
		Отсутствие обоснованных жалоб	1
		Наличие образовательной программы ДОУ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами (далее – ФГОС ДО)	1
		Наличие программы развития ДОУ, плана мероприятий и информации по ее реализации	1
	Итого по 1 критерию		13
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие и функционирование в ДОУ постоянно и эффективно действующего коллегиального органа общественного управления. Опубликованный на сайте ДОУ отчёт о его деятельности за календарный год	1
	Итого по 2 критерию		1
3.	Информационная открытость	Обеспечение доступности и полноты актуальной информации о деятельности ДОУ на официальном сайте в сети Интернет. Обновление сайта не менее одного раза в месяц	2
		Наличие официальной страницы	2

1	2	3	4
		дошкольной образовательной организации с использованием учетной записи юридического лица в ЕСИА (верификации страницы) в соцсети ВКонтакте. Обновление сайта не менее одного раза в месяц	
	Итого по 3 критерию		4
4.	Реализация мероприятий по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	Проведение мероприятий не реже 1 раза в месяц: с приглашением сотрудников ГИБДД; самостоятельно ДОУ	0,5
		Отсутствие случаев детского дорожно-транспортного травматизма, зафиксированных ГИБДД	2
	Итого по 4 критерию		3
5.	Эффективность воспитательно-образовательной системы ДОУ	Наличие форм обучения для детей, нуждающихся в создании особых условий: сетевое взаимодействие с другими учреждениями (указать конкретные учреждения); вариативные формы дошкольного образования;	2
		доля детей, пользующихся дополнительными образовательными услугами системы дополнительного образования, составляет не менее 70-75 %	2
			2
	Итого по 5 критерию		6
6.	Повышение кадрового потенциала ОУ	Наличие педагогических работников - победителей и призеров педагогических профессиональных конкурсов муниципального уровня и выше, проводимых по линии министерства образования Ставропольского края	3
		Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет составляет не менее 10% от общей численности педагогических работников	1
		Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории, составляет 60% и более от	2

1	2	3	4
		общей численности педагогов	
		Отсутствие вакансий	2
	Итого по 6 критерию		8
7.	Работа с одаренными детьми	Достижения детей, наличие призовых мест в конкурсах, олимпиадах, др. краевого уровня и федерального уровня	5
	Итого по 7 критерию		5
8.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Выполнение норм питания	2
		Отсутствие травматизма в ДОУ	4
	Итого по 8 критерию		6
9	Реализация программы воспитания и календарного плана воспитательной работы	Выполнение целевых ориентиров программы	2
		Анализ результатов	1
		Взаимодействие педагогических работников, воспитанников и родителей (законных представителей)	2
	Итого по 9 критерию		5
10.	Обеспечение доступности и качества дошкольного образования	Применение инновационных моделей реализации ФГОС ДО	5
		Организация проведения мастер-классов	5
		Наличие и реализация плана профилактических мероприятий по предупреждению нарушений прав детей в семье	5
		Достоверное и качественное ведение региональной информационной системы доступности дошкольного образования (РИС ДДО)	5
		Доля выпускников ДОУ, получивших высокий и средний уровень готовности к обучению в школе, составляет не менее 60%	4
	Итого по 10 критерию		24

1	2	3	4
11.	Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	Итоговая сумма баллов по результатам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности: 88,00 - 90,00 баллов 90,00 - 100,00 баллов	2 3
	Итого по 11 критерию		3
12.	Уровень развития социального партнёрства	Наличие и реализация коллективного договора, его своевременное заключение и регистрация	1
		Охват профсоюзным членством 100%	1
		Участие представителей работников в государственном общественном управлении, наличие положений, предусматривающих участие профсоюзного комитета в регулировании трудовых отношений и учёт мнения профкома при принятии локальных нормативных актов	1
		Участие во всероссийских и краевых профсоюзных мероприятиях (конкурсы, акции и др.): участие победитель, призер	1 2
	Итого по 12 критерию		6
13.	Финансово-экономическая деятельность	Качественное и своевременное размещение информации (в соответствии с ФЗ 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 системы в сфере закупок	4
		Своевременная выплата компенсации за присмотр и уход за детьми родителям (законным представителям)	2

1	2	3	4
		Достижение учреждением значения показателя соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к среднемесячной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (доход от трудовой деятельности)	2
		Качественная и своевременная сдача первичных учетных документов, отчетов, финансовой и организационно-распорядительной документации, локальных нормативных актов, в т.ч. с использованием электронного документооборота, иных коммуникационных продуктов	8
	Итого по 13 критерию		16
	Всего по всем критериям		100

### ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Критерии оценки	Показатели эффективности деятельности	Весовой процент показателя к должностному окладу
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности общеобразовательного учреждения (далее – ОУ) требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов, дисциплинарных взысканий	10
		Отсутствие обоснованных жалоб	1
		Наличие образовательной программы ОУ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами (далее – ФГОС)	1
		Наличие программы развития ОУ, плана мероприятий и информации по ее реализации	1

1	2	3	4
	Итого по 1 критерию		13
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие и функционирование в ОУ постоянно и эффективно действующего органа государственно-общественного управления. Опубликованный на сайте ОУ отчёт о деятельности Управляющего совета за календарный год	1
	Итого по 2 критерию		1
3.	Информационная открытость	Обеспечение доступности и полноты актуальной информации о деятельности ОУ на официальном сайте в сети Интернет. Обновление сайта не менее одного раза в месяц	2
		Наличие официальной страницы образовательной организации с использованием учетной записи юридического лица в ЕСИА (верификации страницы) в соцсети В Контакте. Обновление страницы не менее одного раза в месяц	2
	Итого по 3 критерию		4
4.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Количество пропусков по неуважительным причинам ниже среднего показателя по округу	1
		Отсутствие неисполненных постановлений Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	1
	Итого по 4 критерию		2
5.	Эффективность учебно-воспитательной системы ОУ	Наличие форм обучения для детей, нуждающихся в создании особых условий:	
		сетевое взаимодействие с другими учреждениями (указать конкретные учреждения);	2
		реализация профильного обучения;	2
		доля обучающихся, пользующихся дополнительными образовательными услугами системы дополнительного образования, составляет не менее	2

1	2	3	4
		88,0%	
	Итого по 5 критерию		6
6.	Повышение кадрового потенциала ОУ	Наличие педагогических работников - победителей и призеров педагогических профессиональных конкурсов муниципального уровня и выше, проводимых по линии министерства образования Ставропольского края	2
		Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет составляет не менее 10% от общей численности педагогических работников	1
		Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории, составляет 60% и более от общей численности педагогов	2
		Наличие целевых направлений педагогические специальности	2
	Итого по 6 критерию		7
7.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Внеучебные достижения обучающихся, наличие призовых мест в конкурсах, олимпиадах, конференциях и др. краевого уровня и выше, проводимых по линии МО СК:	2 3
		краевой уровень всероссийский уровень	
	Итого по 7 критерию		5
8.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Охват горячим школьным питанием составляет 90% и выше	2
		Отсутствие травматизма в ОУ	2
	Итого по 8 критерию		4
9.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной, туристической и военно-патриотической	Достижения обучающихся, наличие призовых мест на соревнованиях, конкурсах и т.д., краевого уровня и выше, проводимых по линии МО СК:	2 3
		краевой уровень всероссийский уровень	

1	2	3	4
	работы		
	Итого по 9 критерию		5
10.	Динамика учебных достижений обучающихся	Процент обученности ОУ по итогам полугодия (года) составляет 100%	3
		Процент качества по ОУ по итогам полугодия (года) составляет 40% и выше	3
		Результаты ГИА 9 класс (средний балл по предмету на уровне краевого или выше): математика русский язык Предметы по выбору (обществознание, физика, химия, биология, география, история, информатика, литература, иностранный язык) Отсутствие выпускников, не получивших аттестаты и не допущенных к ГИА	1 1 (за каждый предмет по 1 баллу, не более 6) 1
		Результаты ГИА 11 класс (средний балл по предмету на уровне краевого или выше): математика (базовый уровень) математика (профильный уровень) русский язык Предметы по выбору (обществознание, физика, химия, биология, география, история, информатика, литература, иностранный язык) Отсутствие выпускников, не получивших аттестаты и не допущенных к ГИА	1 1 1 (за каждый предмет по 1 баллу, не более 9) 1
	Итого по 10 критерию		28
11.	Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	Итоговая сумма баллов по результатам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности:	
		88,00 - 90,00 баллов 90,00 - 100,00 баллов	2 3
	Итого по 11 критерию		3
12.	Уровень развития	Наличие и реализация	1



1	2	3	4
	социального партнёрства	коллективного договора, его своевременное заключение и регистрация	
		Охват профсоюзным членством 100%	1
		Участие представителей работников в государственном общественном управлении, наличие положений, предусматривающих участие профсоюзного комитета в регулировании трудовых отношений и учёт мнения профкома при принятии локальных нормативных актов	1
		Участие во всероссийских и краевых профсоюзных мероприятиях (конкурсы, акции и др.): участие победитель, призер	1 2
Итого по 12 критерию			6
13.	Финансово-экономическая деятельность	Качественное и своевременное размещение информации (в соответствии с ФЗ 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 системы в сфере закупок	4
		Фактическое поступление компенсации стоимости питания обучающихся за месяц, в размере 100%	2
		Достижение учреждением значения показателя соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к среднемесячной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных	2

1	2	3	4
		предпринимателей и физических лиц (доход от трудовой деятельности)	
		Качественная и своевременная сдача первичных учетных документов, отчетов, финансовой и организационно-распорядительной документации, локальных нормативных актов, в т.ч. с использованием электронного документооборота, иных коммуникационных продуктов	8
	Итого по критерию 13		16
	Всего по всем критериям		100

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

№ п/п	Критерии оценки	Показатели эффективности деятельности	Весовой процент показателя к должностному окладу
1	2	3	4
1	Соответствие деятельности учреждений дополнительного образования требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов, дисциплинарных взысканий	10
		Отсутствие обоснованных жалоб	1
		Организация и ведение образовательной деятельности по дополнительным программам в их соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 27 июля 2022 г. № 629	1
		Наличие программы развития учреждения, плана мероприятий и информации по ее реализации	1
	Итого по 1 критерию		13
2	Функционирование системы государственно-общественного	Наличие и функционирование в учреждении дополнительного образования постоянно и эффективно действующего органа	1

1	2	3	4
	управления	государственно-общественного управления. Опубликованный на сайте учреждения отчёт о деятельности Управляющего совета за календарный год	
	Итого по 2 критерию		1
3	Информационная открытость	Обеспечение доступности и полноты актуальной информации о деятельности ОУ на официальном сайте в сети Интернет. Обновление сайта не менее одного раза в месяц	2
		Наличие официальной страницы учреждения дополнительного образования с использованием учетной записи юридического лица в ЕСИА (верификации страницы) в соцсети ВКонтакте. Обновление страницы не менее одного раза в месяц	2
	Итого по 3 критерию		4
4.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Организация функционирования общественного объединения правоохранительной направленности	4
		Отсутствие неисполненных постановлений Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	4
	Итого по 4 критерию		8
5.	Эффективность учебно-воспитательной системы учреждения дополнительного образования	Наличие различных форм обучения для детей, нуждающихся в создании особых условий: сетевое взаимодействие с другими учреждениями (указать конкретные учреждения);	2
		доля воспитанников, пользующихся дополнительными образовательными услугами системы дополнительного образования, составляет не менее 88,0%;	2
		реализация общественно значимых мероприятий;	3 (1-за 1 мероприятие не более 3)
	разработка методических		3

1	2	3	4
		материалов;  личное участие в проведении открытых занятий, мастер-классов, учебно-практических семинаров и др. муниципальный уровень краевой уровень	(1 - за одну разработку, не более 3)     3 5
	Итого по 5 критерию		18
6.	Повышение кадрового потенциала учреждения дополнительного образования	Наличие педагогических работников - победителей и призеров педагогических профессиональных конкурсов муниципального уровня и выше, проводимых по линии министерства образования Ставропольского края	3
Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет составляет не менее 10% от общей численности педагогических работников		1	
Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории, составляет 60% и более от общей численности педагогов		2	
	Итого по 6 критерию		6
7	Организация работы по развитию материально-технической базы	Развитие материально-технической базы.	2
		Объем привлеченных внебюджетных средств, используемых на развитие материально-технической базы учреждения	3
	Итого по критерию 7		5
8.	Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	Итоговая сумма баллов по результатам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности:	
		88,00 - 90,00 баллов	2
		90,00 - 100,00 баллов	3
	Итого по 8 критерию		3
9.	Обеспечение	Функционирование на базе	4

1	2	3	4
	функционирования муниципальной системы воспитания и дополнительного образования	учреждения дополнительного образования муниципальных центров, штабов, общественных организаций	
		Увеличение численности членов общественных движений, участников ГТО	4
	Итого по 9 критерию		8
10.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной, туристической и военно-патриотической работы	Достижения обучающихся, наличие призовых мест на соревнованиях, конкурсах и т.д., краевого уровня и выше, проводимых по линии МО СК:	
		краевой уровень всероссийский уровень	2 3
	Итого по критерию 10		5
11.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья участников воспитательно-образовательного процесса	Проведение информационно-просветительских мероприятий (акций, соревнований, рейдов, публикаций в СМИ и др.)	3
		Отсутствие травматизма в учреждении	4
	Итого по 11 критерию		7
12.	Уровень развития социального партнёрства	Наличие и реализация коллективного договора, его своевременное заключение и регистрация	1
		Охват профсоюзным членством 100%	1
		Участие представителей работников в государственном общественном управлении, наличие положений, предусматривающих участие профсоюзного комитета в регулировании трудовых отношений и учёт мнения профкома при принятии локальных нормативных актов	1
		Участие во всероссийских и краевых профсоюзных мероприятиях (конкурсы, акции и др.): участие	1

1	2	3	4
		победитель, призер	2
	Итого по критерию 12		6
13.	Финансово-экономическая деятельность	Качественное и своевременное размещение информации (в соответствии с ФЗ от 05.04.13 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд») на официальном сайте единой информационной системы в сфере закупок	4
		Оказание платных услуг	2
		Достижение учреждением значения показателя соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к среднемесячной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (доход от трудовой деятельности)	2
		Качественная и своевременная сдача первичных учетных документов, отчетов, финансовой и организационно-распорядительной документации, локальных нормативных актов, в т.ч. с использованием электронного документооборота, иных коммуникационных продуктов	8
	Итого по 13 критерию		16
	Всего по всем критериям		100

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

№ п/п	Критерии оценки	Показатели эффективности деятельности	Весовой процент показателя к долж-
-------	-----------------	---------------------------------------	------------------------------------

			ностному окладу
--	--	--	--------------------

1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	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
		в проведении технических мероприятий при подготовке учреждений к учебному году и осеннее-зимнему периоду, своевременное проведение мониторинга и предоставления отчетности по вышеуказанным мероприятиям;	8
		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	4
		Проведение совещаний, семинаров с руководителями учреждений по вопросам планово-экономической деятельности и информационно-методической работе	4
		Отсутствие нарушений финансовой дисциплины (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности)	5
		Отсутствие обращений и жалоб руководителей учреждений по вопросам планово-экономической деятельности и информационно-методической работе	3
Итого по 1 критерию			30

1	2	3	4
2.	Планово-экономическая деятельность	Отсутствие нарушений составления и ведения бюджетных смет и планов финансово хозяйственной деятельности (далее - план ФХД) организаций	10
		Отсутствие нарушений сроков предоставления бюджетной (в части плановых назначений), статистической и иной отчетности	10
		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	5
	Итого по 2 критерию		25
3.	Уровень использования лимитов бюджетных обязательств и исполнение кассового плана	Обеспечение исполнения кассового плана учреждений, в размере не менее 98% за месяц	10
		Освоение доведенных предельных объемов финансирования организациям, в размере не менее 95% за месяц	10
		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	Отсутствие фактов несвоевременного размещения информации, в части планово-экономической деятельности учреждений, на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет ( <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> )	5
	Итого по 4 критерию		5
5.	Деловая активность, соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины	Качественная и своевременная сдача отчетов, мониторингов, заявок на регистрацию и оплату муниципальных контрактов, первичных учетных документов,	4



1	2	3	4
		контроль локальных нормативных актов, организационно – распорядительных документов учреждений	
		Уровень деловой активности и трудовой дисциплины: своевременное и качественное выполнение поручений руководства, принятие действенных мер для устранения недостатков и реализации нерешенных проблем, соблюдение профессиональной этики	2 2 2
Итого по 5 критерию			10
Всего по всем критериям			100