

Приложение  
УТВЕРЖДЕНО  
Постановлением  
Администрации  
города Губкинского от 26  
октября 2018 года № 2440

## **ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных МУ «Управления образования Администрации города Губкинского»

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее отраслевое Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных МУ «Управления образования Администрации города Губкинского» (далее – отраслевое Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации и устанавливает общие требования к разработке и установлению систем оплаты труда в муниципальных образовательных организациях, подведомственных МУ «Управления образования Администрации города Губкинского» (далее – организации, Управление образования).

1.2. Понятия и термины, используемые в настоящем отраслевом Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – автономный округ), муниципальными правовыми актами муниципального образования город Губкинский (далее – муниципальное образование), содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников организации (далее - работники), которая включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) (далее - должностной оклад (ставка)), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа и муниципальными правовыми актами муниципального образования, содержащими нормы трудового права, а также настоящим отраслевым Положением.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий

рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- мнения представительного органа работников;

- настоящего отраслевого Положения;

- реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 №2190-р, отраслевых, региональных и муниципальных планов мероприятий («дорожных карт») по развитию отраслей социальной сферы;

- системы нормирования труда, определяемой работодателем организации с учетом мнения представительного органа работников, на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормативы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, автономного округа и муниципальными правовыми актами.

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

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом организации должна быть предусмотрена доплата до минимального размера

оплаты труда.

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

1.7. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного настоящим отраслевым Положением.

1.8. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с муниципальными правовыми актами

1.9. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников организации, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. При заключении трудовых договоров с работниками организаций рекомендуется применять примерную форму трудового договора с работником, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 № 167н.

1.11. Руководители организаций несут ответственность за своевременную оплату труда работников организаций в соответствии с действующим законодательством.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников организаций

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

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему отраслевому Положению на основе отнесения должностей специалистов (педагогических работников), служащих и профессий рабочих к

квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных:

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

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

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

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

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

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

2.4. В зависимости от условий труда работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с разделом III настоящего отраслевого Положения.

2.5. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия осуществления которых, предусмотрены в разделе IV, пунктах 5.7 - 5.8 раздела V настоящего отраслевого Положения.

### III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику в соответствии с трудовым законодательством

Российской Федерации на основании действующей в учреждении системы оплаты труда и трудовым договором в зависимости от условий его труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

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

3.6. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам учреждений, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, автономного округа и муниципальными правовыми актами.

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

4.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за специфику работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие классности;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, государственной награды;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за период.

4.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается организацией и устанавливается локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников организации (за исключением руководителя, его заместителей) устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему отраслевому Положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда организации.

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

4.5. Надбавка за интенсивность труда.

Интенсивность труда работников характеризуется напряженностью, выполняемой ими работы, усилением факторов, составляющих содержание труда в виде сложности, объема работ за меньший относительный временной интервал.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда.

4.6. Надбавка за специфику работы.

В организации устанавливается работникам в зависимости от типа и вида организации (классов, групп в организации) и специфики работы.

Перечень работников, которым может устанавливаться надбавка за специфику работы в организации, и ее конкретный размер определяется системой оплаты труда работников организаций в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья, с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза, нуждающимися в длительном лечении и другое.

4.7. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.8. Надбавка за наличие классности.

Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей ежемесячно при наличии документа, подтверждающего классность.

4.9. Надбавка за наличие квалификационной категории.

При наличии у работника квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, работнику устанавливается надбавка за наличие квалификационной

категории в соответствии со строкой 2.2 приложения № 4 к настоящему отраслевому Положению, с учетом нагрузки, с момента утверждения Приказа.

4.10. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, государственной награды.

Устанавливается для работников организаций от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации с момента предоставления подтверждающих документов.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

Под «государственной наградой» понимается наличие у работника организации звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали, полученных в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 № 1099.

4.11. Надбавка за выслугу лет.

Устанавливается работнику на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного строкой 3.1. приложения № 4 к настоящему отраслевому Положению стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников организации учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

4.12. Премия по итогам работы за период.

Выплачивается работникам по решению руководителя организации (при наличии финансовых средств, а также в случае сложившейся экономии

по итогам периода) по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации, установленных системой оплаты труда работников организаций.

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

## V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей

5.1. Условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами автономного округа, муниципальными правовыми актами муниципального образования, учредительными документами организации.

5.2. Трудовой договор с руководителем организации заключается Управлением образования в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.4. Должностные оклады руководителю организации, его заместителям устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему отраслевому Положению и дифференцируются по категориям и типам организаций в зависимости от сложности труда, с учетом масштаба управления в соответствии с таблицами 1 и 2.

Таблица 1

№ п/п	Показатели масштаба управления	Критерий значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Штатная численность работников организации на 01 сентября текущего года (штатных единиц)	до 30 от 31 до 60 от 61 до 130 от 131 до 170 от 171 до 360	0,8 0,9 1 1,1 1,15



		от 361 и более	1,16
2.	Количество обучающихся (фактическая численность обучающихся по состоянию на 01 сентября)	от 50 до 300	1
		от 301 до 800	1,05
		от 801 до 1400	1,1
		от 1401 и более	1,15

Отнесение организаций к определенной категории производится в разрезе типов организаций на основании рассчитанного произведения значений показателей масштаба управления.

Таблица 2

Показатель	Тип организации	Категории			
		1	2	3	4
1	2	3	4	5	6
Произведение значений показателей масштаба управления	Дошкольные организации	до 0,84	0,85- 0,99	1,00- 1,15	1,16 и более
	Общеобразовательные организации	до 0,84	0,85- 1,00	1,01- 1,20	1,21 и более
	Организации дополнительного образования	до 0,84	0,85- 0,95	0,96- 1,20	1,21 и более

5.5. Отнесение должностных окладов руководителя организации, его заместителей к определенной категории осуществляется один раз в год по состоянию на 01 января.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю организации, его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III настоящего отраслевого Положения.

5.7. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям установлены приложением № 5 к настоящему отраслевому Положению.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, производится в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности в соответствии с приложением № 6 к настоящему отраслевому Положению.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю организации и их конкретные размеры принимаются Управлением образования в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации и их конкретные размеры

принимаются руководителем организации в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, устанавливается в зависимости от типа и категории организации в размере, не превышающем значений показателей, представленных в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование показателя специфики и масштаба деятельности организации	Критерий значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Предельная штатная численность работников организации на конец отчетного периода (года) (штатных единиц)	до 50 от 51 до 100 от 101 до 150 от 151 до 300 от 301 и выше	до 2,8 до 3,2 до 3,6 до 4,0 до 4,4
2.	Осуществление организацией, приносящей доход деятельности в зависимости от объема полученного дохода на конец отчетного периода (года) (рублей)	До 1 000 000 1000 001– 3000 000 3000 001 и более	до 0,3 до 0,6 до 0,9

5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, в размере, не превышающем 80% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации, определяемого в соответствии с пунктом 5.9 настоящего отраслевого Положения.

## VI. Другие вопросы оплаты труда

### 6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

6.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

6.3. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, поименованными в пунктах 2.1–2.7 и в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы исчисление заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы производится путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

Согласно пункту 2.2 приложения № 2 к приказу № 1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии загрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

## VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организаций

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

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

7.2.1. гарантированная часть заработной платы состоит из:

а) должностного оклада (ставки);

б) выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы;

7.2.2. стимулирующая часть заработной платы состоит из:

а) выплат стимулирующего характера;

б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

7.3. Фонд оплаты труда организации формируется с учетом:

- соблюдения размера гарантированной части заработной платы, на уровне не менее 70 % в фонде оплаты труда организации;

- соблюдения соотношения расходов на оплату труда на административно-управленческий и вспомогательный персонал на уровне не более 40 % в фонде оплаты труда организации;

- соблюдения (не превышения) предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этой организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей) определяемого в соответствии с пунктами 5.9 и 5.10 настоящего Отраслевого положения.

7.3.1. При формировании фонда оплаты труда работников организации предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в зависимости от типа организации в соответствии с таблицей 4:

Таблица 4

Тип организации	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию	
	для гарантированной части заработной платы, в том числе для	для стимулирующей

	выплаты должностн ых окладов (ставок)	выплаты компенсац ионного характера, К <sub>кх</sub>	части заработ ной платы, К <sub>сч</sub>
1	2	3	4
Муниципальные общеобразовательные организации, в том числе:			
Руководители, заместители	12	0,60	4,00
Педагогический персонал	12	1,00	2,10
Служащие, рабочие	12	0,60	4,00
Муниципальные дошкольные организации, в том числе:			
Руководители, заместители	12	0,60	2,90
Педагогический персонал	12	0,60	3,25
Служащие, рабочие	12	0,60	4,00
Муниципальные организации дополнительного образования	12	0,60	4,00

7.3.2. Расчет фонда оплаты труда работников организации осуществляется по формуле:

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

где:

ФОТ – фонд оплаты труда организации на год;

РК – районный коэффициент;

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

ЗП<sub>гч</sub> – заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{гч}} = (\sum \text{ДО} \times 12 + \sum \text{ДО} \times \text{К}_{\text{кх}})$$

где:

ДО – фонд должностных окладов;

12 – количество месяцев в календарном году;

К<sub>кх</sub> – количество должностных окладов на выплаты компенсационного характера;

ЗП<sub>сч</sub> – заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{сч}} = (\sum \text{ДО} \times \text{К}_{\text{сч}}),$$

где:

ДО – фонд должностных окладов;

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

7.4. При утверждении фонда оплаты труда работников учреждения сверх сумм средств направленных для выплаты должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусматриваются средства в размере до 130% от должностного оклада на выплату единовременного вознаграждения к профессиональному празднику «День учителя».

7.5. В целях определения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно–управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации устанавливается перечень основного, административно–управленческого и вспомогательного персонала организации согласно приложению №3 к настоящему отраслевому Положению.

7.6. Работодатель вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между выплатами, предусмотренными [пунктом 7.3.1.](#) настоящего раздела.

Приложение № 1

к отраслевому Положению об  
оплате труда работников  
муниципальных  
образовательных организаций,  
подведомственных МУ  
«Управление образования  
Администрации города  
Губкинского»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ДОЛЖНОСТЕЙ**

руководителей, специалистов, служащих, профессий рабочих  
и размеры должностных окладов, ставок заработной платы

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
<b>I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>			
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>			
1.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник, руководитель) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования	14 050
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			

1.2.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	14 500
1.3.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог; инструктор-методист; концертмейстер; педагог-организатор;	15 000
1.4.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог	15 800
1.5.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); преподаватель	16 200
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.6.		вожатый; секретарь учебной части	8 700
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.7.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	9 000
II. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих			
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор	9 000
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	9 850
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2.3.	1 квалификационный уровень	администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; художник	10 000
2.4.	2 квалификацион-	заведующий складом;	12 800



	ный уровень	заведующий хозяйством	
2.5.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	13 000
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
2.6.	1 квалификационный уровень	документовед; инженер; специалист по кадрам; инженер-программист (программист); экономист; юрисконсульт; специалист по защите информации	11 000
2.7.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	11 200
2.8.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	11 400
2.9.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 600
III. Профессиональная квалификационная группа общепромышленных профессий рабочих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея, повар, кухонный рабочий, уборщик	8 400

		территорий; исполнитель художественно-оформительских работ	
3.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	8 600
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
3.3.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея, исполнитель художественно-оформительских работ	8 700
3.4.	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: исполнитель художественно-оформительских работ, повар, швея, водитель автомобиля	8 900
3.5.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	9 300

		рабочих	
IV. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
4.1.		библиотекарь, звукооператор	11 000
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии»			
4.2.		заведующий художественно-постановочной частью	14 050
V. Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры искусства и кинематографии			
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»			
5.1.		костюмер, машинист сцены, осветитель	8 600

Приложение № 2

к отраслевому Положению об  
оплате труда работников  
муниципальных  
образовательных организаций,  
подведомственных МУ  
«Управление образования  
Администрации города  
Губкинского»

РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников муниципальных образовательных  
организаций, подведомственных МУ «Управление образования  
Администрации город Губкинского» по должностям, не включенным в  
профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей					
		Образовательные организации					
		Кате- го- рия 1	Кате- го- рия 2	Кате- го- рия 3	Кате- го- рия 4	Служа- щие	Рабо- чие
1	2	3	4	5	6	7	
1	Директор (заведующий)	24 375	27 750	30 450	35 650		
2	Заместитель (директора, заведующего)	19 500	22 200	24 360	28 520		
3	Заведующий библиотекой					14 050	
4	Заведующий музеем					14 050	
5	Контрактный управляющий					11 000	
6	Специалист в сфере закупок					11 000	
7	Инженер по охране труда и технике безопасности					11 000	
8	Специалист по охране труда и технике безопасности					11 000	
9	Хореограф					11 000	
10	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды						8 400
11	Оператор хлораторной установки						8 400

Приложение № 3

к отраслевому Положению об  
оплате труда работников  
муниципальных  
образовательных  
организаций,  
подведомственных МУ  
«Управление образования  
Администрации города  
Губкинского»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий), относимых к основному, административно-  
управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных  
образовательных организаций,  
подведомственных МУ «Управление образования  
Администрации города Губкинского»

Наименование должностей		
должности, относимые к основному персоналу	должности, относимые к административно- управленческому персоналу	должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу

1	2	3
Воспитатель	Директор (заведующий)	Администратор
Инструктор по труду	Заведующий библиотекой	Библиотекарь
Инструктор по физической культуре	Заведующий структурным подразделением	Водитель автомобиля
Инструктор- методист	Заведующий музеем	Вожатый
Концертмейстер	Заведующий производством (шеф- повар)	Гардеробщик
Методист	Заведующий складом	Грузчик
Младший воспитатель	Заведующий хозяйством	Делопроизводителе ль
Музыкальный руководитель	Заведующий художественно- постановочной частью	Документовед

1	2	3
Педагог дополнительного образования	Заместитель (директора, заведующего)	Звукооператор
Педагог- библиотекарь		Инженер
Педагог- организатор		Инженер по охране труда и технике безопасности
Педагог-психолог		Инспектор по кадрам
Преподаватель		Инженер- программист (программист)
Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности		Исполнитель художественно- оформительских работ
Руководитель физического воспитания		Кастелянша
Социальный педагог		Кладовщик
Старший воспитатель		Контрактный управляющий
Тьютор		Костюмер
Учитель		Кухонный рабочий
Учитель- дефектолог		Лаборант
Учитель-логопед (логопед)		Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды
Хореограф		Машинист сцены
		Осветитель
		Оператор хлораторной установки
		Повар
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

1	2	3
		Секретарь
		Секретарь руководителя
		Секретарь учебной части
		Секретарь- машинистка
		Специалист по кадрам
		Специалист в сфере закупок
		Специалист по защите информации
		Специалист по охране труда и технике безопасности
		Сторож (вахтер)
		Техник
		Уборщик служебных помещений
		Уборщик территорий
		Художник
		Швея
		Экономист
		Экспедитор
		Юрисконсульт

Приложение № 4

к отраслевому Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных МУ «Управление образования Администрации города Губкинского»

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые предельные размеры выплат стимулирующего характера  
(кроме руководителей, заместителей руководителя)

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
-------	----------------------	------------------------------	-------------------------------	--	-------------------------------------

1	2	3	4	5	6
<b>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
1.1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Досрочное и качественное	Ежемесячно



1	2	3	4	5	6
				<p>выполнение плановых работ и внеплановых заданий.</p> <p>3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате</p>	
1.2.	Надбавка за специфику работы	<p>до 8% от должностного оклада (ставки)</p> <p>до 8% от должностного оклада (ставки)</p> <p>до 8% от должностного оклада (ставки)</p>	<p>надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях)</p>	<p>1. Работа в организациях реализующих адаптированные образовательные программы</p> <p>2. Работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), и индивидуальным и групповым обучением детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, работа с детьми-инвалидами, в том числе дистанционно</p> <p>3. Работа, связанная с индивидуальным или групповым сопровождением тьютора в сфере образовательного процесса.</p>	Ежемесячно
1.3.	Премия за	до 100%	премирование производится на	оперативное выполнение на	Единовре-

1	2	3	4	5	6
	выполнение особо важных и ответственных работ	от должностного оклада (ставки)	основании локального нормативного акта организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей	высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования муниципального образования; достижение высоких конечных результатов организацией и муниципальным образованием в результате внедрения новых форм и методов работы; большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий федерального, регионального и муниципального значения или масштаба;	менно
<b>II. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
2.1	Надбавка за наличие классности	10% от должностного оклада	надбавка устанавливается водителям автомобиля при наличии документа, подтверждающего классность	водитель автомобиля 1-го класса	Ежемесячно
		5% от должностного оклада		водитель автомобиля 2-го класса	
2.2.	Надбавка за наличие	5% от	надбавка устанавливается педагогическим работникам при	вторая квалификационная категория	Ежемесячно

1	2	3	4	5	6
	квалификационной категории	<p>должностного оклада (ставки)</p> <p>10% от должностного оклада (ставки)</p> <p>15% от должностного оклада (ставки)</p>	наличия квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276	<p>первая квалификационная категория</p> <p>высшая квалификационная категория</p>	
2.3.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	5% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР соответствующего профилю деятельности организации	ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	Ежемесячно
2.4.	Надбавка за наличие почетного звания, ученой	25% от должностного оклада	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук	почетное звание «Народный», ученая степень доктора наук	Ежемесячно

1	2	3	4	5	6
	степени	(ставки) 20% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	почетное звание «Заслуженный», ученая степень кандидата наук	
2.5.	Надбавка за наличие государственн ой награды	10% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды	государственная награда	Ежемесячно
<b>III. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет</b>					
3.1.	Надбавка за выслугу лет	3% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности в организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения	стаж работы от 3 до 10 лет	Ежемесячно
		5% от должностного оклада (ставки)		стаж работы от 10 до 20 лет	
		8% от должностного оклада (ставки)		Стаж работы более 20 лет	

1	2	3	4	5	6
			<p>из армии (не считая времени переезда);  иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации</p>		
<b>IV. Премииальные выплаты по итогам работы</b>					
4.1.	Премия по итогам работы за период (квартал, год)	до 100% от должностного оклада (ставки)	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы	выполнение утвержденного задания, плана работы; достижение и превышение плановых нормативных показателей работы структурного подразделения организации, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы; соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового	Ежегодно, ежеквартально

1	2	3	4	5	6
				<p>распорядка; удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг; существенное снижение затрат окружного и городского бюджетов или увеличение доходной части окружного и городского бюджетов, давшие значительный экономический эффект; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие автономного округа, муниципального образования, результативную деятельность и повышение эффективности управления</p>	

Приложение № 5

к отраслевому Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных МУ «Управление образования Администрации города Губкинского»

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителя муниципальных образовательных организаций, подведомственных МУ «Управление образования Администрации города Губкинского»

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
<b>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
1.1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100% от должностного оклада	надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением № 6 к отраслевому Положению	Ежемесячно
1.2.	Премия за выполнение особо важных и	до 100% от должностного оклада	премирование руководителя организации производится на основании приказа Управления образования,	оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном	Единовременно

1	2	3	4	5	6
	ответственны х работ		премирование заместителей руководителя организации производится на основании локального нормативного акта организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) премируемого в выполнение работы (мероприятия, задания)	виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования муниципального образования; достижение высоких конечных результатов организацией и муниципальным образованием в результате внедрения новых форм и методов работы; большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий федерального, регионального, муниципального значения или масштаба;	
<b>II. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
2.1.	Надбавка за наличие ведомственно го знака отличия	2 100 рублей	надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя организации при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующей профилю	наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	Ежемесячно
2.2.	Надбавка за наличие почетного	12 800 рублей	звания, ученой степени, государственной награды, соответствующей профилю	наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук	Ежемесячно



1	2	3	4	5	6
	звания, ученой степени	8 400 рублей	деятельности организации. Доплата за наличие ученой степени устанавливается всем руководителям. При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, государственной награды, доплата устанавливается по выбору работника по одному основанию. Выплата производится фиксированной суммой. <sup>1</sup>	наличие почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук	Ежемесячно
2.3.	Надбавка за наличие государственной награды <sup>3</sup>	4 200 рублей	наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, государственной награды, доплата устанавливается по выбору работника по одному основанию. Выплата производится фиксированной суммой. <sup>1</sup>	наличие государственной награды	Ежемесячно
III. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет					

1	2	3	4	5	6
3.1.	Надбавка за выслугу лет	3% от должностного оклада	надбавка устанавливается при условии достижения определенного настоящим Приложением стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в организациях по профилю деятельности организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу	стаж работы от 3 до 10 лет	Ежемесячно

1	2	3	4	5	6
		5% от должностного оклада	работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в организации <sup>2</sup>	стаж работы от 10 до 20 лет	

1	2	3	4	5	6
		8% от должностного оклада		стаж работы более 20 лет	
<b>IV. Премияльные выплаты по итогам работы</b>					
4.1.	Премия по итогам работы за период <sup>4</sup> (квартал, год)	до 20% от должностного оклада	выполнение плановых показателей деятельности организации (плана работы) существенное снижение затрат окружного и городского бюджетов или увеличение доходной части окружного и городского бюджетов, давших значительный экономический эффект; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие автономного	выполнено	Ежегодно, ежеквартально
		0		не выполнено	

1	2	3	4	5	6
			<i>округа, муниципального образования</i> <i>результативную деятельность и повышение эффективности управления</i>		
		до 10% от должностного оклада	полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами www.bus.gov.ru)	выполнено	Ежегодно, ежеквартально
		0		не выполнено	
		до 20% от должностного оклада	отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности организации, отсутствие предписывающих (не устранённых) замечаний со стороны контролирующих органов	отсутствие замечаний	Ежегодно, ежеквартально
		0		наличие замечаний	
		до 20% от должностного оклада	соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в организацию документов,	соблюдение установленных сроков	Ежегодно, ежеквартально

1	2	3	4	5	6
		0	обращений, исполнение приказов учредителя	несоблюдение установленных сроков	
		до 10% от должностного оклада	своевременность представления статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	Ежегодно, ежеквартально
		0		несоблюдение установленных сроков, низкое качество	
		до 20 % от должностного оклада	соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этой организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей), установленного нормативным правовым актом Администрации города	соблюдение	Ежегодно, ежеквартально
		0		несоблюдение	

Примечания.

1. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается руководителю, заместителям руководителя в соответствии со строкой 2 настоящего приложения. На надбавку не начисляется районный коэффициент и северная надбавка.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.

2. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю на основании приказа Управления образования, заместителям руководителя – на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного строкой 3 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет руководителю организации учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для руководителей организации, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы по занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних организациях на руководящих должностях.

3. Для целей Положения под «государственной наградой» понимается наличие у работника организации звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали, полученных в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099.

4. Премия по итогам работы за период выплачивается заместителям руководителя на основании приказа руководителя организации, руководителю организации – на основании приказа Управления образования, на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя, заместителей руководителя.

Приложение № 6

к отраслевому Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных МУ «Управление образования Администрации города Губкинского»

Таблица 1

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций, созданных в форме автономных, бюджетных организаций, подведомственных МУ «Управление образования Администрации города Губкинского»

Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии	Количество баллов	Факт	По решению Комиссии
1	2	3	4	5
<b>Организационно-управленческая деятельность</b>				
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в части обеспечения комплексной безопасности	1) отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок, относящихся к режимным и текущим мероприятиям; 2) организация деятельности по охране труда за отчетный период (отсутствие несчастных случаев детского и производственного травматизма по вине	3		
		2		



образовательной организации (далее – ОО)	ОО)			
2. Внедрение современных механизмов управления	1) выполнение муниципального задания по показателю, характеризующему объем муниципальной услуги, за отчетный период составляет не менее 100%; 2) участие органов государственно-общественного управления ОО в создании локальных нормативных актов, привлечении ресурсов на развитие ОО	5  1		
3. Обеспечение информационной открытости ОО	1) ведение сайта в соответствии с законодательством, обновляющегося с периодичностью не менее двух раз в месяц; 2) обеспечение качественного функционирования информационной системы «Сетевой город. Образование», «Е-услуги»	1  1		
<i>Итого по разделу – 13 баллов</i>		<i>Всего по итогам деятельности –</i>		
<b>Обеспечение доступности и качества обучения и воспитания</b>				
4. Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, смотрах и пр.	1) наличие победителей и призеров (за каждого): - городских мероприятий; - региональных мероприятий и выше	(не более 6) 1 2		
5. Доля воспитанников готовых к обучению в школе	- положительная динамика; - стабильный результат	2 1,5		
6. Осуществление инновационной	1) наличие присвоенного статуса инновационной (стажировочной) площадки, ресурсного, базового	(не более 5)		

деятельности	центра и т.п.: - на уровне города; - на уровне региона; - на всероссийском уровне; 2) наличие научно-методических публикаций	1 1,5 2 2		
7. Эффективность системы мер, направленных на формирование и развитие здорового образа жизни	1) выполнение коэффициента посещаемости, установленного муниципальным заданием на текущий период; 2) положительная динамика в снижении заболеваемости (в сравнении с прошлым отчетным периодом); 3) организация работы по оказанию ранней коррекционной помощи детям, в том числе неорганизованным детям	5 2 2		
8. Удовлетворенность населения услугами дошкольного образования	1) отсутствие письменных жалоб, поступивших от родителей на условия пребывания детей в учреждении (безопасность, качество питания и иных обоснованных жалоб в разные инстанции), признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией	2		
<i>Итого по разделу – 26 баллов</i>		<i>Всего по итогам деятельности -</i>		
<b>Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина</b>				
9. Выполнение мероприятий по реализации государственной социальной политики, в том числе принятие мер по повышению заработной платы педагогическим работникам	1) выполнение планового значения показателя «Отношение средней заработной платы к средней заработной плате по региону», установленного региональной «дорожной картой»; 2) соблюдение установленной (не более 40%) предельной доли расходов на оплату труда вспомогательного и административно-управленческого персонала в общем объеме средств	3 2		

	<p>на оплату труда;</p> <p>3) соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей его заместителей организации и среднемесячной заработной платы работников организации;</p> <p>4) недопущение увеличения среднесписочной численности работников;</p> <p>5) привлечение дополнительных финансовых средств на оплату труда работников организации (за счет предоставления платных услуг)</p>	2		
10. Развитие механизмов формирования бюджета и эффективность использования средств	<p>1) своевременное утверждение и размещение плана закупок и планов-графиков, а также внесение в них изменений;</p> <p>2) своевременное размещение муниципального заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения в соответствии с доведенными планами финансово-хозяйственной деятельности;</p> <p>3) выполнение условий заключенных контрактов, договоров (сроки и объемы поставки т.п.);</p> <p>4) эффективное использование энерго-теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– тепло;</li> <li>– электроэнергия;</li> <li>– водоснабжение и водоотведение;</li> </ul> <p>5) исполнение плана ФХД за отчетный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение освоения иных целевых средств, доведенных до ОО;</li> <li>- недопущение накопления неиспользованных</li> </ul>	3	3	2
		1		
		1		
		1		
		2		
		2		
		3		

	денежных остатков на счете ОО; б) отсутствие нарушений и замечаний, выявленных в ходе проверок и ревизий контролирующих органов за отчетный период			
11. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие ОО	1) получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня); 2) реализация платных услуг, приносящих доход, согласно установленному реестру; 3) привлечение дополнительных финансовых средств от реализации платных услуг (свыше установленного реестра)	2  0,5 за вид (не более 6) 0,5 за вид (не более 6)		
12. Подготовка ОО к началу учебного года	1) выполнение плановых пожарных мероприятий; 2) благоустройство территории	1 1		
13. Исполнительская дисциплина	1) соблюдение сроков, отсутствие замечаний относительно сроков и качества предоставленной отчетности и информации по запросам Учредителя	3		
<i>Итого по разделу – 48 баллов</i>		<i>Всего по итогам деятельности –</i>		
<i>Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами</i>				
14. Управление знанием и технологиями управления ОО	1) удельный вес педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию к общей численности педагогических работников (без учета внешних совместителей) в диапазоне от 70% до 100%; 2) руководство комиссиями, советами городского уровня и выше	2  1		



**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**  
**эффективности деятельности руководителей муниципальных**  
**общеобразовательных организаций, созданных в форме автономных, бюджетных организаций**

Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии	Количество баллов	Факт	По решению Комиссии
1	2	3	4	5
<b>Организационно-управленческая деятельность</b>				
1. Соответствие деятельности ООО требованиям законодательства в части обеспечения комплексной безопасности ООО	1) отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок; 2) организация деятельности по охране труда за отчетный период (отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине ООО)	2,5  1,5		
2. Внедрение современных механизмов управления	1) выполнение муниципального задания по показателю, характеризующему объем муниципальной услуги, за отчетный период составляет не менее 100%; 2) участие органов государственно-общественного управления ООО в создании локальных нормативных актов, в независимой оценке качества образования, участие в привлечении ресурсов на развитие ООО	2  1		
3. Обеспечение информационной открытости	1) ведение сайта в соответствии с законодательством, обновляющегося с			

ОО	периодичностью не менее двух раз в месяц; 2) обеспечение качественного функционирования информационной системы «Сетевой город. Образование», «Е-услуги»	1  1		
<i>Итого по разделу – 9 баллов</i>		<i>Всего по итогам деятельности –</i>		
<b>Обеспечение доступности и качества обучения и воспитания</b>				
4. Качество общего образования	1) отсутствие обучающихся со справками и неуспевающих по итогам текущего периода; 2) качественная успеваемость по основным предметам (русский язык и математика) по итогам ЕГЭ: - положительная динамика; - стабильный результат 3) качественная успеваемость по основным предметам (русский язык и математика) по итогам ГИА выпускников 9-х классов: - положительная динамика; - стабильный результат	1  2,5 1  2,5 1		
5. Обеспечение деятельности по общедоступности общего образования	1) отсутствие детей 7 - 18 лет в микрорайоне школы, не обучающихся в нарушение закона; 2) создание доступной среды обучения для различных категорий обучающихся (реализация технологии дистанционного, инклюзивного обучения, обучение по индивидуальным учебным планам (не индивидуальное обучение по решению ПМПК)	1       1		
6. Выполнение законодательства в сфере профилактики безнадзорности	1) охват дополнительным образованием обучающихся, состоящих на учете (ВШК, КДН и ЗП) составляет 100%;	1		

и правонарушений	2) отсутствие обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав; 3) отсутствие преступлений, совершенных обучающимися	2 1		
7. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, конференциях и пр.	1) наличие призовых мест: - муниципального уровня: от 40% до 49%; от 50% до 79%; от 80% до 100%; - окружного уровня; - всероссийского уровня; международного уровня	(не более 10)  0,5 1 2 2,5 3		
8. Создание условий для обучения одарённых детей	1) наличие в ОО программ (элективных курсов) по работе с одарёнными детьми, индивидуальных учебных планов для одарённых детей, программ по реализации приоритетных проектов согласно стратегическим направлениям ДО ЯНАО (математического образования, сетевой школы и др.)	2		
9. Осуществление инновационной деятельности	1) наличие присвоенного статуса инновационной, стажировочной площадки, ресурсного, базового центра и т.п.: - на уровне города; - на уровне региона; - на всероссийском уровне 2) наличие научно-методических публикаций	(не более 5)  1 1,5 2 2		
10. Эффективность системы мер, направленных на формирование и развитие здорового образа жизни	1) положительная динамика в снижении заболеваемости (в сравнении с прошлым отчетным периодом); 2) организация и проведение мероприятий,	1		



	направленных на формирование здорового образа жизни и размещение информации о проведенных мероприятиях на сайте не реже 1 раза в неделю	2		
11. Удовлетворенность населения услугами образования	1) отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, родителей (безопасность, качество питания и иных обоснованных жалоб в разные инстанции), признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией	3		
<i>Итого по разделу – 37 баллов</i>		<i>Всего по итогам деятельности –</i>		
Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина				
12. Выполнение мероприятий по реализации государственной социальной политики, в том числе принятие мер по повышению заработной платы педагогическим работникам	1) выполнение планового значения показателя «Отношение средней заработной платы к средней заработной плате по региону», установленного региональной «дорожной картой»;	2		
	2) соблюдение установленной (не более 40%) предельной доли расходов на оплату труда вспомогательного и административно-управленческого персонала в общем объеме средств на оплату труда;	2		
	3) соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей его заместителей организации и среднемесячной заработной платы работников организации;	2		
	4) недопущение увеличения среднесписочной численности работников;	2		
	5) привлечение дополнительных финансовых средств на оплату труда работников организации (за счет предоставления платных услуг)	2		

<p>13. Развитие механизмов формирования бюджета и эффективность использования средств</p>	<p>1) своевременное утверждение и размещение плана закупок и планов-графиков, а также внесение в них изменений;</p> <p>2) своевременное размещение муниципального заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения в соответствии с доведенными планами финансово-хозяйственной деятельности;</p> <p>3) выполнение условий заключенных контрактов, договоров (сроки и объемы поставки т.п.);</p> <p>4) эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– тепло;</li> <li>– электроэнергия;</li> <li>– водоснабжение и водоотведение;</li> </ul> <p>5) исполнение плана ФХД за отчетный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение освоения иных целевых средств, доведенных до ОО;</li> <li>- недопущение накопления неиспользованных денежных остатков на счете ОО;</li> </ul> <p>6) отсутствие нарушений и замечаний, выявленных в ходе проверок и ревизий контролирующих органов за отчетный период</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>3</p>		
<p>14. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие ОО</p>	<p>1) получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня);</p> <p>2) реализация платных услуг, приносящих доход, согласно установленному реестру;</p> <p>3) привлечение дополнительных финансовых средств от реализации платных услуг (свыше</p>	<p>2</p> <p>0,5 за вид (не более 3)</p> <p>0,5 за вид (не более 3)</p>		

	установленного реестра)			
15. Подготовка ОО к началу учебного года	1) выполнение плановых пожарных мероприятий; 2) благоустройство территории	1 1		
16. Исполнительская дисциплина	1) соблюдение сроков, отсутствие замечаний относительно сроков и качества предоставленной отчетности и информации по запросам Учредителя	3		
<i>Итого по разделу – 39 баллов</i>		<i>Всего по итогам деятельности –</i>		
<b>Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами</b>				
17. Управление знанием и технологиями управления ОО	1) удельный вес педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию к общей численности педагогических работников (без учета внешних совместителей) в диапазоне от 70% до 100%; 2) руководство комиссиями, советами городского уровня и выше, пунктами проведения ЕГЭ; 3) организация договорных отношений с иными образовательными организациями для проведения внеурочной деятельности, элективных курсов, профильного обучения и т.п.	1  1  2		



**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**  
**эффективности деятельности руководителя муниципальной**  
**общеобразовательной организации, созданной в форме бюджетного учреждения**  
**(для муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная)**  
**общеобразовательная**  
**школа»)**

Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии	Количество баллов	Факт	По решению Комиссии
1	2	3	4	5
<b>Организационно-управленческая деятельность</b>				
1. Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в части обеспечения комплексной безопасности ОО	1) отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок; 2) организация деятельности по охране труда за отчетный период (отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине ОО)	3  2		
2. Внедрение современных механизмов управления	1) выполнение муниципального задания по показателю, характеризующему объем муниципальной услуги, за отчетный период составляет не менее 100%; 2) участие органов государственного управления ОО в создании локальных нормативных актов, в независимой	2		

	оценке качества образования, участие в привлечении ресурсов на развитие ОО	1		
3. Обеспечение информационной открытости ОО	1) ведение сайта в соответствии с законодательством, обновляющегося с периодичностью не менее двух раз в месяц; 2) обеспечение качественного функционирования информационной системы «Сетевой город. Образование», «Е-услуги»	1  1		
<i>Итого по разделу – 10 баллов</i>		<i>Всего по итогам деятельности –</i>		
<b>Обеспечение доступности и качества обучения и воспитания</b>				
4. Качество общего образования	1) отсутствие обучающихся со справками и неуспевающих по итогам текущего периода; 2) качественная успеваемость по основным предметам (русский язык и математика) по итогам ГИА выпускников 9-х классов: - положительная динамика; - стабильный результат	3  3 2		
5. Обеспечение деятельности по общедоступности общего образования	1) создание доступной среды обучения для различных категорий обучающихся (реализация технологии дистанционного, инклюзивного обучения, обучение по индивидуальным учебным планам (не индивидуальное обучение по решению ПМПК)	5		
6. Выполнение законодательства в сфере	1) охват дополнительным образованием обучающихся, состоящих на учете (ВШК, КДН и	3		

профилактики безнадзорности и правонарушений	3П) составляет 100%; 2) отсутствие обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав; 3) отсутствие преступлений, совершенных обучающимися	2		
7. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах и пр.	1) наличие призовых мест: - муниципального уровня: от 25% до 30% от 31% до 59% от 60% до 100% - регионального - всероссийского и международного	(не более 12)  1 1,5 2 3 3,5		
8. Осуществление инновационной деятельности	1) наличие присвоенного статуса инновационной, стажировочной площадки, ресурсного, базового центра и т.п.: - на уровне города; - на уровне региона; - на всероссийском уровне 2) наличие научно-методических публикаций	(не более 5)  1 1,5 2 2		
9. Эффективность системы мер, направленных на формирование и развитие здорового образа жизни	1) положительная динамика в снижении заболеваемости (в сравнении с прошлым отчетным периодом); 2) организация и проведение мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни и размещение информации о проведенных мероприятиях на сайте не реже 1 раза в неделю	2  3		

10. Удовлетворенность населения услугами образования	1) отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, родителей (безопасность, качество питания и иных обоснованных жалоб в разные инстанции), признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией	3		
<i>Итого по разделу – 44 балла</i>		<i>Всего по итогам деятельности –</i>		
<b>Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина</b>				
11. Выполнение мероприятий по реализации государственной социальной политики, в том числе принятие мер по повышению заработной платы педагогическим работникам	<p>1) выполнение планового значения показателя «Отношение средней заработной платы к средней заработной плате по региону», установленного региональной «дорожной картой»;</p> <p>2) соблюдение установленной (не более 40%) предельной доли расходов на оплату труда вспомогательного и административно-управленческого персонала в общем объеме средств на оплату труда;</p> <p>3) соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей его заместителей организации и среднемесячной заработной платы работников организации;</p> <p>4) недопущение увеличения среднесписочной численности работников</p>	2		
		2		
		2		
		2		
12. Развитие механизмов формирования бюджета и эффективность использования средств	<p>1) своевременное утверждение и размещение плана закупок и планов-графиков, а также внесение в них изменений;</p> <p>2) своевременное размещение</p>	2		



	<p>муниципального заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения в соответствии с доведенными планами финансово-хозяйственной деятельности;</p> <p>3) выполнение условий заключенных контрактов, договоров (сроки и объемы поставки т.п.);</p> <p>4) эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– тепло;</li> <li>– электроэнергия;</li> <li>– водоснабжение и водоотведение;</li> </ul> <p>5) исполнение плана ФХД за отчетный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение освоения иных целевых средств, доведенных до ОО;</li> <li>- недопущение накопления неиспользованных денежных остатков на счете ОО;</li> </ul> <p>б) отсутствие нарушений и замечаний, выявленных в ходе проверок и ревизий контролирующих органов за отчетный период</p>	2		
		2		
		1		
		1		
		1		
		2		
		2		
		3		
13. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие ОО	1) получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня)	2		
14. Подготовка ОО к началу учебного года	1) выполнение плановых пожарных мероприятий;	1		
	2) благоустройство территории	1		

15. Исполнительская дисциплина	1) соблюдение сроков, отсутствие замечаний относительно сроков и качества предоставленной отчетности и информации по запросам Учредителя	3		
<i>Итого по разделу – 31 балл</i>		<i>Всего по итогам деятельности –</i>		
<i>Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами</i>				
16. Управление знанием и технологиями управления ОО	1) удельный вес педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию к общей численности педагогических работников (без учета внешних совместителей) в диапазоне от 70% до 100%; 2) руководство комиссиями, советами городского уровня и выше; 3) организация договорных отношений с иными образовательными организациями для проведения внеурочной деятельности, элективных курсов и т.п.	1		
		1		
		2		

<p>17. Эффективное управление коллективом сотрудников, развитие корпоративной культуры</p>	<p>1) динамика (сохранность) системного привлечения молодых специалистов;  2) развитие педагогического творчества (наличие педагогов, ставших победителями и призерами профессиональных конкурсов):  - на уровне города;  - на уровне региона;  - на всероссийском уровне;  3) отсутствие жалоб работников по организации работы, конфликтным ситуациям в ОО, направленных в адрес Учредителя, и входе рассмотрения, признанных обоснованными;  4) качественный отбор и подготовка лиц, привлекаемых к проведению государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших образовательные программы основного общего образования</p>	<p>1  (не более 6) 1 2 3  3  1</p>		
<p><i>Итого по разделу – 15 баллов</i></p>		<p><i>Всего по итогам деятельности –</i></p>		
<p>ИТОГО: общее количество баллов - 100</p>		<p>Общее количество набранных баллов -</p>		

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**  
**эффективности деятельности руководителей муниципальных**  
**организаций дополнительного образования, созданных в форме автономных, бюджетных организаций**

Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии	Количество баллов	Факт	По решению Комиссии
1	2	3	4	5
<b>Организационно-управленческая деятельность</b>				
1. Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в части обеспечения комплексной безопасности ОО	1) отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок; 2) организация деятельности по охране труда за отчетный период (отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине ОО)	3  1		
2. Внедрение современных механизмов управления	1) выполнение муниципального задания по показателю, характеризующему объем муниципальной услуги, за отчетный период составляет не менее 100%; 2) участие органов государственного управления ОО в создании локальных нормативных актов, в независимой оценке качества образования, участие в привлечении ресурсов на развитие ОО	2  1		
3. Обеспечение информационной открытости	1) ведение сайта в соответствии с законодательством, обновляющегося с			

00	периодичностью не менее двух раз в месяц; 2) обеспечение качественного функционирования информационной системы «Сетевой город. Образование»	1		
<i>Итого по разделу – 9 баллов</i>		<i>Всего по итогам деятельности –</i>		
<b>Обеспечение доступности и качества обучения и воспитания</b>				
4. Организация работы (мероприятий) по социальной адаптации «трудных» подростков	1) привлечение детей с аддитивным поведением (состоящих на учете в отделе по делам несовершеннолетних ОМВД России по г. Губкинский, в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав)	2		
5. Результативность участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях, смотрах, выставках и пр.	1) наличие призовых мест (за каждого): - муниципального уровня; - окружного уровня; - всероссийского и международного уровней;	(не более 18) 0,5 1 2		
	2) количество призовых мест: - положительная динамика - стабильный результат - отрицательная динамика	2 1,5 0		
6. Осуществление инновационной деятельности	1) наличие присвоенного статуса инновационной, стажировочной площадки, ресурсного, базового центра и т.п.: - на уровне города; - на уровне региона; - на всероссийском уровне 2) наличие научно-методических публикаций	(не более 3) 1 1,5 2 2		
7. Удовлетворенность населения услугами	1) отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, родителей (безопасность, качество			

образования	питания и иных обоснованных жалоб в разные инстанции), признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией	3		
<i>Итого по разделу – 30 баллов</i>		<i>Всего по итогам деятельности –</i>		
<b>Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина</b>				
8. Выполнение мероприятий по реализации государственной социальной политики, в том числе принятие мер по повышению заработной платы педагогическим работникам	<p>1) выполнение планового значения показателя «Отношение средней заработной платы к средней заработной плате по региону», установленного региональной «дорожной картой»;</p> <p>2) соблюдение установленной (не более 40%) предельной доли расходов на оплату труда вспомогательного и административно-управленческого персонала в общем объеме средств на оплату труда;</p> <p>3) соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей его заместителей организации и среднемесячной заработной платы работников организации;</p> <p>4) недопущение увеличения среднесписочной численности работников;</p> <p>5) привлечение дополнительных финансовых средств на оплату труда работников организации (за счет предоставления платных услуг)</p>	2		
9. Развитие механизмов формирования бюджета и эффективность использования средств	<p>1) своевременное утверждение и размещение плана закупок и планов-графиков, а также внесение в них изменений;</p> <p>2) своевременное размещение муниципального заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения в</p>	2		

	соответствии с доведенными планами финансово-хозяйственной деятельности;	2		
	3) выполнение условий заключенных контрактов, договоров (сроки и объемы поставки т.п.);	2		
	4) эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей:	1		
	– тепло;	1		
	– электроэнергия;	1		
	– водоснабжение и водоотведение;	2		
	5) исполнение плана ФХД за отчетный период:			
	- обеспечение освоения иных целевых средств, доведенных до ОО;	2		
	- недопущение накопления неиспользованных денежных остатков на счетах ОО;	3		
	б) отсутствие нарушений и замечаний, выявленных в ходе проверок и ревизий контролирующих органов за отчетный период			
10. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие ОО	1) получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня);	2		
	2) реализация платных услуг, приносящих доход, согласно установленному реестру;	0,5 за вид (не более 3)		
	3) привлечение средств от дополнительных образовательных услуг (создание и реализация новых видов платных услуг)	0,5 за вид (не более 3)		
11. Подготовка ОО к началу учебного года	1) выполнение плановых пожарных мероприятий;	1		
	2) благоустройство территории	1		
12. Исполнительская	1) соблюдение сроков, отсутствие замечаний			

дисциплина	относительно сроков и качества предоставленной отчетности и информации по запросам Учредителя	3		
<i>Итого по разделу – 39 баллов</i>		<i>Всего по итогам деятельности –</i>		
Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами				
13. Управление знанием и технологиями управления образовательной организацией	1) удельный вес педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию к общей численности педагогических работников (без учета внешних совместителей) в диапазоне от 70% до 100%; 2) стабильность творческих коллективов, объединений; 3) количество мероприятий, проведенных на городском уровне и выше (баллы за каждое мероприятие)	1 2 1 (не более 9)		
14. Эффективное управление коллективом сотрудников, развитие корпоративной культуры	1) динамика (сохранность) системного привлечения молодых специалистов; 2) развитие педагогического творчества (наличие педагогов, ставших победителями и призерами профессиональных конкурсов): - на уровне города; - на уровне региона; - на всероссийском уровне; 3) отсутствие жалоб работников по организации работы, конфликтным ситуациям в ОО, направленных в адрес Учредителя, и в ходе рассмотрения, признанных обоснованными	1  (не более 6) 1 2 3  3		
<i>Итого по разделу – 22 балла</i>		<i>Всего по итогам деятельности –</i>		
ИТОГО: общее количество баллов - 100		Общее количество набранных баллов -		



## ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

оценки качества труда и установления надбавок стимулирующего разового (временного) характера руководителям муниципальных образовательных организаций

№ п/п	Критерий	Индикаторы для руководителей образовательных организаций	По решению Комиссии
1	2	3	4
1.	Распространение опыта работы образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация и результативное участие в семинарах, конференциях и конкурсах окружного, всероссийского уровня по актуальным вопросам развития системы образования;</li> <li>- издание статей о деятельности образовательной организации в СМИ городского, окружного, и всероссийского уровней за предыдущий период.</li> <li>- публикация личных статей руководителя в профессиональных изданиях и в средствах массовой информации; издание брошюр (из опыта)</li> </ul>	
2.	Профессиональный рост и проявление профессионального активности руководителя образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- личное представление опыта работы образовательной организации на окружных, всероссийских конференциях, совещаниях, собраниях и т.п.;</li> <li>- проведение мастер-классов представителями администрации (руководителями) образовательной организации;</li> <li>- проявление личной инициативы и повышение квалификации через участие в семинарах, стажировках;</li> <li>- организация и проведение конференций, семинаров, мастер-классов, круглых столов и иных мероприятий на базе образовательной организации</li> </ul>	

3.	Особые достижения и заслуги в области образования	<ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка лауреатов премии Президента РФ, победителей международных соревнований, конкурсов и др.;</li> <li>- организация и проведение мероприятий на городском, региональном и всероссийском уровнях при положительных результатах, повлиявших на развитие образовательной организации и системы образования города;</li> <li>- достижение высоких результатов по итогам квартала, календарного, учебного года, мониторинговых процедур и т.д.;</li> <li>- достижение наивысшего результата рейтинга организаций по оценке эффективности деятельности</li> </ul>	
4.	Дополнительные доплаты за высокую эффективность работы по отдельным направлениям	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокое качество и объем выполненной работы по поручениям Управления образования, Администрации города;</li> <li>- создание условий для организации летнего пришкольного лагеря для обучающихся образовательных организаций города;</li> <li>- организация и руководство ППЭ на базе образовательной организации</li> </ul>	

## Приложение № 7

к отраслевому Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных МУ «Управление образования Администрации города Губкинского»

### ПЕРЕЧЕНЬ

и предельные размеры доплат за дополнительную работу

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	5% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении заведования методическим объединением, учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	Ежемесячно
2.	Выполнение обязанностей классного руководителя	8% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя	Ежемесячно
3.	Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	5% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	Ежемесячно

4.	Проверка письменных работ по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство, астрономия	3% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство, астрономия	Ежемесячно
5	Проверка письменных работ в начальном общем образовании	8% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки в начальных классах	Ежемесячно

#### Примечания.

1. Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.

2. Выплаты за заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, лабораторией, учебно-консультационным пунктом производятся при обязательном условии их сертификации, аттестации.

3. В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящую к двум и более видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем перечне, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум и более основаниям.

Например, если учитель русского языка выполняет работу классного руководителя и проверяет тетради по русскому языку и прочее, указанное в данном перечне, расчет производится по двум и более основаниям данного перечня.

4. По видам работ, указанным в пунктах 3, 4 и 5 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на количество соответствующих часов нагрузки учителя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5. По видам работ, указанным в пунктах 1 и 2 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад (ставку) без учета фактического объема нагрузки работника.