



# АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СОСНОВОБОРСКА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

16 мая 2017

№ 615

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Сосновоборска

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Сосновоборского городского Совета депутатов от 21.12.2016 № 15/64-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сосновоборска», руководствуясь Уставом города,

### ПОСТАНОВЛЯЮ

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Сосновоборска, согласно приложению.

2. Считать утратившими силу:

– постановление администрации города от 10.11.2014 № 1931 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Сосновоборска»;

– постановление администрации города от 14.12.2016 № 1630 «О внесении изменений в постановление администрации города от 10.11.2014 № 1931 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Сосновоборска».

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в городской газете «Рабочий» и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2017 года.

Глава города

С.А. Пономарев

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда руководителей муниципальных**  
**автономных образовательных учреждений,**  
**подведомственных Управлению образования**  
**администрации города Сосновоборска**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Сосновоборского городского Совета депутатов от 21.12.2016 г. № 15/64-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сосновоборска» и регулирует порядок, условия и размер оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений (далее – учреждения), подведомственных Управлению образования администрации города Сосновоборска (далее – Управление образования).

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда руководителей учреждений по виду экономической деятельности «Образование».

1.3. Условия оплаты труда руководителей определяются трудовым договором, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и города Сосновоборска, содержащими нормы трудового права.

**2. Порядок и условия оплаты труда руководителей**

2.1. Заработная плата руководителей учреждений включает в себя определяемые в соответствии с настоящим Положением:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором на основании распоряжения Главы города и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Изменение должностного оклада руководителя осуществляется на основании распоряжения Главы города с внесением соответствующих изменений в трудовой договор.

2.3. Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории – на 20%;
- при первой квалификационной категории – на 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

Настоящий пункт действует в порядке, предусмотренном пунктом 3 постановления администрации города Сосновоборска от 20.07.2016 г. №960 «Об утверждении Положения о порядке и сроках проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя муниципального образовательного учреждения, подведомственного Управлению образования администрации города Сосновоборска».

2.4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений,

техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.5. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом Управления образования и определяется по состоянию на 1 сентября текущего года в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

2.6. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с формулой:

$$ДО_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n ДО_i}{n},$$

где:

ДО<sub>ср</sub> – средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО<sub>і</sub> – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n – штатная численность работников основного персонала.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности определяется согласно пункту 2.7 настоящего раздела.

2.7. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу:

– в муниципальных автономных общеобразовательных учреждениях города – учитель (для общеобразовательных учреждений, имеющих в своем составе дошкольные группы, дополнительно воспитатель);

– в муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждениях города – воспитатель;

– в муниципальных автономных учреждениях дополнительного образования – педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор, концертмейстер, старший тренер-преподаватель, инструктор-методист, старший инструктор-методист, социальный педагог, преподаватель, тренер, главный тренер, тренер-врач, тренер-массажист, спортсмен, спортсмен-инструктор.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и органов местного самоуправления г. Сосновоборска, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.2. Выплаты компенсационного характера.

3.2.1. Руководителям учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (расчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается руководителям учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

3.2.5. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Руководителям учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за счет приносящей доход деятельности учреждения;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 45 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с финансовым управлением администрации города Сосновоборска и управлением планирования и экономического развития администрации города Сосновоборска.

4.3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования (далее – рабочая группа), по согласованию с администрацией города, и утверждается постановлением администрации города.

4.4. Управление образования представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую

информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений.

4.5. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

4.6. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

4.7.1. Виды выплат стимулирующего характера (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ), размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений определяются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Выплаты по данному виду руководителям учреждений устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

4.7.2. Порядок установления и размер стимулирующих выплат руководителям учреждений за счет приносящей доход деятельности автономного учреждения определяются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

4.7.3. Размер персональных выплат руководителям учреждений определяется согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются администрацией города Сосновоборска на срок не более 1 года.

4.7.4. При выплатах по итогам работы учитываются:

- организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- организация и проведение важных работ, мероприятий;
- участие в инновационной деятельности.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы осуществляются два раза в год по итогам работы за полугодие.

## **5. Единовременная материальная помощь**

5.1. Руководителям учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь руководителям учреждений оказывается по решению руководителя Управления образования:

- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 раздела 5 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи руководителям учреждений производится на основании приказа руководителя Управления образования с учетом положений настоящего раздела.

**КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО  
ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА  
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ  
С УЧЕТОМ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ  
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1	Дошкольные учреждения	2,2 – 3,0	1,7 – 2,1	1,4 – 1,6	1,1 – 1,3
2	Общеобразовательные учреждения	2,2 – 3,0	1,7 – 2,1	1,4 – 1,6	1,1 – 1,3
3	Учреждения дополнительного образования	2,2 – 3,0	1,7 – 2,1	1,4 – 1,6	1,1 – 1,3
4	Детско-юношеская спортивная школа	2,2 - 2,7	1,8 - 2,1	1,3 - 1,7	1,2

**ПОКАЗАТЕЛИ  
ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ  
УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА,  
К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся (воспитанников);
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 и 8 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;
- по дошкольным образовательным учреждениям – по списочному составу на 1 января;
- по учреждениям дополнительного образования – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Учреждения дополнительного образования, находящиеся в ведении Управления образования, относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктами 7, 8 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся в учреждении	за каждого обучающегося	0,3
2	Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	из расчета за каждого воспитанника	0,5

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: – в многопрофильных; – в однопрофильных клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
			0,5
4	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
5	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего: – первую квалификационную категорию – высшую квалификационную категорию – ученую степень	0,5
			1,0
			1,5
6	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников)	за каждое указанное структурное подразделение: – до 100 человек – от 100 до 200 человек – свыше 200 человек	20 30 50
7	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
9	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
10	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
11	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
12	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5



№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
	этими учреждениями или на их базе		
13	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (кроме образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1,0
14	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
15	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10

8. Показатели для отнесения прочих учреждений образования к группам по оплате труда руководителей учреждений:

8.1. Детско-юношеские спортивные школы:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Численность работников в учреждении, чел.	свыше 300	251 - 300	101 - 250	до 100
Численность учащихся (спортсменов) в учреждении, чел.	свыше 300	201 - 300	101 - 200	до 100
Наличие (отсутствие) в учреждении обособленных подразделений	Наличие в учреждении обособленных подразделений	-	-	-
Наличие (отсутствие) в учреждении спортсооружений	Наличие в учреждении спортсооружений	Наличие в учреждении спортсооружений	-	-

Учреждение относится к конкретной группе по оплате труда руководителя при условии выполнения показателей, предусмотренных для определенного типа учреждения. В случае, когда выполняются не все показатели, предусмотренные для данной группы по оплате труда руководителей учреждений, приоритетным критерием для отнесения учреждений к конкретной группе является критерий «численность учащихся (спортсменов) в учреждении».

#### **ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3	Учреждения дополнительного образования*	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

\*За исключением Детско-юношеской спортивной школы.

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ  
ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ  
НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ  
УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Руководителям учреждений, имеющих классы (группы) для учащихся с ограниченными возможностями здоровья или группы для учащихся нуждающихся в длительном лечении	15
2.	За ненормированный рабочий день	15

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,  
РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**1. Общеобразовательные учреждения**

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
		отсутствие травм, несчастных случаев	15%
	выполнение муниципального задания	100%	30%
	обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	10%
Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность кадрами	отсутствие вакансий	10%
	Наличие квалифицированных педагогических кадров	не менее 20% педагогов имеют высшую квалификационную категорию	10%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях:	
		региональном	20%
		межрегиональном	25%
		всероссийском	30%
	международном	35%	

	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	25%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%	35%
	включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	20%
Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15%
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%
Соответствие локальных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	5%

## 2. Дошкольные образовательные учреждения

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Создание условий для осуществления образовательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	в соответствии с лицензией	15%

	обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
	укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы	15%
		своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%
		обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	15%
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний обучающихся	20%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	15%
	достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	15%

Сохранность контингента обучающихся	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 – 2% от общей численности	15%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Эффективность управленческой деятельности	обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	наличие и функционирование в учреждении органа государственно-общественного управления	10%
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5%
	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	10%
Управленческая культура	качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	10%
	эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	10%

### 3. Образовательные учреждения дополнительного образования

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Стабильное функционирование учреждения	выполнение муниципального задания	100%	30%
	соответствие учреждения требованиям надзорных органов, учредителя	отсутствие претензий надзорных органов, учредителя	20%

		своевременное устранение предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний учредителя	10%
	обеспечение стабильности работы в коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	10%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Развитие деятельности учреждения	реализация региональных, федеральных, международных проектов, программ, мероприятий, реализуемых учреждением	региональный уровень	20%
		федеральный уровень	25%
		международный уровень	30%
	включенность работников, в реализацию региональных, федеральных, международных проектов, программ мероприятий, реализуемых организацией	более 20%	30%
		10-20%	25%
		5-10%	20%
	взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие	наличие утвержденного плана совместной деятельности	10%
		наличие инфраструктуры, обеспечивающей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ	20%
		мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период	30%
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
Достижения обучающихся, педагогов в региональных, федеральных, международных	результативность участия в региональных, федеральных, международных мероприятиях	победители, призовые места на региональном уровне	20%
		победители, призовые места на федеральном уровне	30%

мероприятиях		победители, призовые места на международном уровне	30%
	соотношение числа победителей, призеров от общего числа участников в региональных, федеральных, международных мероприятиях	более 0,2	30%
Достижения учреждения регионального, федерального, международного уровня	признание заслуг, высокого качества деятельности учреждения другими организациями, учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами	освещение в СМИ деятельности учреждения способствующей формированию положительного имиджа учреждения	20%
		положительные отзывы граждан, организаций о деятельности учреждения	30%
		победы, призовые места в конкурных мероприятиях, конференциях	30%



**ПОРЯДОК  
УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ  
РУКОВОДИТЕЛЯМ АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗА СЧЕТ ПРИНОСЯЩЕЙ  
ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет приносящей доход деятельности автономного учреждения предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

2. Руководителям учреждений с учетом критерия оценки результативности и качества труда за счет приносящей доход деятельности автономного учреждения в месяце, следующем за отчетным кварталом, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств от приносящей доход деятельности автономных учреждений устанавливаются ежеквартально в процентах от доходов автономного учреждения на основании постановления администрации города Сосновоборска и выплачиваются ежемесячно.

3. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет приносящей доход деятельности автономного учреждения устанавливается в процентах от размера доходов, полученных автономным учреждением в отчетном квартале, с учетом следующего критерия оценки результативности и качества труда руководителей автономных учреждений:

Критерий оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов автономного учреждения
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
организация приносящей доход деятельности	доля доходов автономного учреждения к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 0% до 1,9%	1,0
		от 2% до 3,9%	2,0
		от 4% до 4,9%	3,0
		от 5% и выше	4,0

4. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет приносящей доход деятельности автономного учреждения утверждается постановлением администрации города по ходатайству руководителя Управления образования.

### РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%	

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<\*\*\*> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

### РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %<*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные федеральные	150% 100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные	100% 90% 80% 70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ФОРМИРУЕМОЙ ЗА СЧЕТ ВСЕХ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И РАССЧИТЫВАЕМОЙ ЗА КАЛЕНДАРНЫЙ ГОД, И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ЭТИХ УЧРЕЖДЕНИЙ (БЕЗ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ)**

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
1	Дошкольные образовательные учреждения	2,7	2,7
2	Общеобразовательные учреждения	2,4	2,2
3	Учреждения дополнительного образования	3,3	2,7