



СОСНОВОБОРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**АДМИНИСТРАЦИЯ
СОСНОВОБОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04 февраля 2026 г.

г.Сосновоборск

№ 151-АП

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления образования Администрации Сосновоборского муниципального округа

В целях установления системы оплаты труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления образования Администрации Сосновоборского муниципального округа, в соответствии решением Сосновоборского окружного Совета депутатов от 28.11.2025 № 6/41-р «Об учреждении Управления образования Администрации Сосновоборского муниципального округа и наделении его правами юридического лица и об утверждении Положения об Управления образования Администрации Сосновоборского муниципального округа», руководствуясь статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», решением Сосновоборского окружного Совета депутатов от 25.12.2025 № 8/71-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Сосновоборского муниципального округа», 31 Устава Сосновоборского муниципального округа Красноярского края,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления образования Администрации Сосновоборского муниципального округа, согласно приложению.
2. Считать утратившими силу постановление администрации города от 29.09.2025 № 1156 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений,

находящихся в ведении Управления образования администрации города Сосновоборска».

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в сетевом издании «Сосновоборский округ» (доменное имя сайта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»: sosnovoborsk-city.ru), подлежит опубликованию в окружной газете «Рабочий» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на Первого заместителя Главы Сосновоборского муниципального округа по финансам и экономике (О.В. Корскова).

Глава Сосновоборского
муниципального округа

А. С. Кудрявцев

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений находящихся в ведении Управления образования Администрации Сосновоборского муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Сосновоборского окружного Совета депутатов от 25.12.2025 № 8/71-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сосновоборска» и регулирует порядок, условия и размер оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений (далее – учреждения, руководители), находящихся в ведении Управления образования Администрации Сосновоборского муниципального округа (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.

1.4. 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 учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) определяется в Приложении №7 к Положению.

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 приказа руководителя Управления образования 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.

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения, может быть установлено ниже значений, предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению, при этом такое значение не должно составлять менее 1.

Изменение должностного оклада руководителя осуществляется на основании приказа руководителя Управления образования с внесением соответствующих изменений в трудовой договор.

2.3. 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.

2.4. 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.

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

$$Д_{\text{Оср}} = \frac{\sum_{i=1}^n Д_{\text{О}i}}{n},$$

где:

$Д_{\text{Оср}}$ – средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$Д_{\text{О}i}$ – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n – количество штатных единиц работников основного персонала.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности определяется согласно пункту 2.6 настоящего раздела.

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

- дошкольные образовательные учреждения – воспитатель;
- общеобразовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего общего образования – учитель, воспитатель;
- общеобразовательные учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед;
- учреждения 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 (рассчитанного 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.

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 24 должностных оклада 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.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в плане финансово – хозяйственной деятельности учреждения.

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), и выплачивается в соответствии с приказом руководителя Управления образования

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 № 3 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. Для вновь принятых руководителей учреждений могут устанавливаться стимулирующие выплаты по итогам работы за прошлый месяц в соответствии с приложением № 3 до того момента, пока они не отработают полный календарный квартал (1 квартал – январь, февраль, март; 2 квартал – апрель, май, июнь; 3 квартал – июль, август, сентябрь; 4 квартал – октябрь, ноябрь, декабрь).

4.7.2. Порядок установления и размер стимулирующих выплат руководителям учреждений за счет приносящей доход деятельности автономного учреждения определяются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

4.7.3. Размер персональных выплат руководителям учреждений определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются приказом руководителя Управления образования 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;
- выполнение муниципального задания;
- наличие условий для государственно-общественного управления образовательной организацией;
- результаты государственной итоговой аттестации.

Размер выплат по итогам работы за период (месяц, квартал, год) руководителям учреждений, определяется согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) предельным размером не ограничены и устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда.

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.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда руководителей
муниципальных автономных образовательных
учреждений, находящихся в ведении Управления
образования Администрации Сосновоборского
муниципального округа

**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

**ПОКАЗАТЕЛИ
ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ
УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ СОСНОВОБОРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА, 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 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 пунктом 7 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
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 образовательных программ, реализуемых в учреждении (ФОП, ФАОП, программы дополнительного образования, зарегистрированные в АИС «Навигатор дополнительного образования Красноярского края»	за каждую программу	0,5
5	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		– первую квалификационную категорию	0,5
		– высшую квалификационную категорию	1,0
	– ученую степень	1,5	
6	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников)	за каждое указанное структурное подразделение:	
		– до 100 человек	20
		– от 100 до 200 человек	30
	– свыше 200 человек	50	
7	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый кабинетов	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	за каждую единицу	3, но не более 30

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
	самоходной техники на балансе учреждения		
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 этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
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
16	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	находящихся на балансе учреждения	30
		при наличии договорных отношений	15
17	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
18	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организации отрасли	За каждые 5 договоров	5

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

Приложение № 3
к Положению об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления образования Администрации Сосновоборского муниципального округа

**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	
1	2	3	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки, в том числе в рамках ведомственного контроля, в соответствии с планом проверок (ежеквартально)	10%	
	Отсутствие травм, несчастных случаев (с работниками, с обучающимися) (ежеквартально)	10%	
	Исполнение плана ФХД, (1 раз в год)	10%	
	Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов (1 раз в год)	10%	
	Привлечение внебюджетных средств (гранты, спонсорская помощь, конкурсы и пр.) (ежеквартально)	5%	
	100% обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации (по результатам проведенной инвентаризации) (1 раз в год)	5%	
Сохранение здоровья обучающихся в учреждении	Организация питания обучающихся (отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение утвержденного меню) (ежеквартально)	5%	
Эффективность реализуемой кадровой политики	Отсутствие вакансий (ежеквартально)	10%	
	Не менее 20% педагогов имеют высшую квалификационную категорию (ежеквартально)	10%	
	Не менее 10% работников, состоящих в кадровом резерве, претендующих на замещение должности заместителя руководителя образовательного учреждения имеют квалификацию (профессиональную подготовку), предусмотренную квалификационными требованиями (1 раз в год)	5%	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	Участие руководителя образовательного учреждения в профессиональных конкурсах (ежеквартально)	Муниципальный уровень	5%
		Региональный уровень	10%
		Всероссийский уровень и выше	15%
	Участие педагогов в	Муниципальный уровень	5%

	муниципальных, региональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях (ежеквартально)	Региональный уровень	10%
		Всероссийский, международный уровень	15%
	Участие обучающихся в муниципальных, региональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях (ежеквартально)	Муниципальный уровень	5%
		Региональный уровень	10%
		Всероссийский, международный уровень	15%
	Наличие статуса базовой площадки, эффективная реализация плана работы БП, тиражирование опыта (1 раз в год)		10%
	Достижения (призовые места) педагогов, работающих с детьми с ОВЗ в конкурсах по направлению работы (ежеквартально)		10%
	Достижения (наличие публикаций, выступлений, статуса призеров и победителей) обучающихся с ОВЗ в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях (ежеквартально)		10%
	Эффективная реализация плана воспитательной работы, отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися (ежеквартально)		5%
	Реализация дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, участие в системе ГТО (ежеквартально)		10%
Содействие муниципалитету в реализации государственной политики в области образования	Организация и проведение муниципальных мероприятий, муниципальных этапов региональных мероприятий (ежеквартально)		15%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	Освоение образовательной программы по результатам оценочных процедур (ежеквартально)	Достижение базового уровня и выше 50 %	10%
		Достижение базового уровня и выше 70 %	25%
	Наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти (1 раз в год)		10%
	Все обучающиеся 6-11 классов включены в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию (ежеквартально)		10%
	Не менее 80% обучающихся включены в проекты, программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание (ежеквартально)		10%
	Не менее 30% обучающихся включены в добровольческую и общественную деятельность (ежеквартально)		5%
	Не менее 95% обучающихся охвачены социально-психологическим тестированием (1 раз в год)		5%
Эффективность управленческой деятельности	Функционирование в учреждении школьных спортивных клубов, и иных занятий в области физической культуры, и иных занятий в области физической культуры и спорта во внеурочное время (1 раз в год)		5%
	Освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, ведение официального сайта, страниц учреждения в социальных сетях (ежеквартально)		5%
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в организации (ежеквартально)		5%
	Отсутствие нарушения своевременности, актуальности, достоверности при исполнении ведомственных запросов, отчетов, поручений, приказов (ежеквартально)		5%

2. Дошкольные образовательные учреждения

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
1	2	3	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки, в том числе в рамках ведомственного контроля, в соответствии с планом проверок (ежеквартально)	10%	
	Отсутствие травм, несчастных случаев (с работниками, с обучающимися) (ежеквартально)	10%	
	Исполнение плана ФХД, (1 раз в год)	10%	
	Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов, (1 раз в год)	10%	
	Привлечение внебюджетных средств (гранты, спонсорская помощь, конкурсы и пр.), (ежеквартально)	5%	
	100% обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации (по результатам проведенной инвентаризации) (1 раз в год)	5%	
Сохранение здоровья обучающихся в учреждении	Организация питания обучающихся (отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение утвержденного меню) (ежеквартально)	5%	
	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний обучающихся, (ежеквартально)	5%	
Эффективность реализуемой кадровой политики	Отсутствие вакансий (ежеквартально)	10%	
	Не менее 20% педагогов имеют высшую квалификационную категорию (ежеквартально)	10%	
	Не менее 10% работников, состоящих в кадровом резерве, претендующих на замещение должности заместителя руководителя образовательного учреждения имеют квалификацию (профессиональную подготовку), предусмотренную квалификационными требованиями (1 раз в год)	5%	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	Участие руководителя образовательного учреждения в профессиональных конкурсах (ежеквартально)	Муниципальный уровень	5%
		Региональный уровень	10%
		Всероссийский уровень и выше	15%
	Участие педагогов в муниципальных, региональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях (ежеквартально)	Муниципальный уровень	5%
		Региональный уровень	10%
		Всероссийский, международный уровень	15%
	Участие обучающихся в муниципальных, региональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях (ежеквартально)	Муниципальный уровень	5%
		Региональный уровень	10%
		Всероссийский, международный уровень	15%
	Результативность экспериментальной деятельности педагогов (сертификат, публикация в журнале, отзыв и пр.), (ежеквартально)		15%
	Создание условий для профессионального роста и развития педагогов (участие в форумах, проектах, и пр.), (ежеквартально)		10%
	Наличие статуса ГБП, инновационной площадки на региональном и федеральном уровне, наличие статуса учреждения опережающего внедрения, победы педагогов в профессиональных конкурсах, (1 раз в год)		15%
Достижения (призовые места) педагогов, работающих с детьми с ОВЗ в конкурсах по направлению работы (ежеквартально)		10 %	
Достижения (наличие публикаций, выступлений, статуса призеров и		10 %	

	победителей) обучающихся с ОВЗ в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях (ежеквартально)	
Содействие муниципалитету в реализации государственной политики в области образования	Организация и проведение муниципальных мероприятий для обучающихся и педагогов (ежеквартально)	10%
Выплаты за качество выполняемых работ		
Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций (ежеквартально)	5%
	Отсутствие нарушения своевременности, актуальности, достоверности при исполнении ведомственных запросов, отчетов, поручений, приказов (ежеквартально)	5%
	Освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, ведение официального сайта, страниц учреждения в социальных сетях (ежеквартально)	5%
	Наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти (1 раз в год)	10%

3. Образовательные учреждения дополнительного образования.

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки, в том числе в рамках ведомственного контроля, в соответствии с планом проверок (ежеквартально)	10%	
	Отсутствие травм, несчастных случаев (с работниками, с обучающимися) (ежеквартально)	10%	
	Исполнение плана ФХД (1 раз в год)	10%	
	Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов (1 раз в год)	10%	
	Привлечение внебюджетных средств (гранты, спонсорская помощь, конкурсы и пр.) (ежеквартально)	10%	
	100% обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации (по результатам проведенной инвентаризации) (1 раз в год)	5%	
Эффективность реализуемой кадровой политики	отсутствие вакансий (ежеквартально)	10%	
	Не менее 20% педагогов имеют высшую квалификационную категорию (ежеквартально)	10%	
	Не менее 10% работников, состоящих в кадровом резерве, претендующих на замещение должности заместителя руководителя образовательного учреждения имеют квалификацию (профессиональную подготовку), предусмотренную квалификационными требованиями (1 раз в год)	5%	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Развитие деятельности учреждения	Включенность работников, в реализацию региональных, федеральных, международных проектов, программ мероприятий, реализуемых учреждением (ежеквартально)	более 20%	15%
		10-20%	10%
		5-10%	5%

	Взаимодействие (мероприятия, акции, проекты) с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие (1 раз в год)	10%	
	Участие руководителя образовательного учреждения в профессиональных конкурсах	Муниципальный уровень	5%
		Региональный уровень	10%
		Всероссийский уровень и выше	15%
	Участие педагогов в муниципальных, региональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях (ежеквартально)	Муниципальный уровень	5%
		Региональный уровень	10%
		Всероссийский, международный уровень	15%
	Участие обучающихся в муниципальных, региональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях (ежеквартально)	Муниципальный уровень	5%
		Региональный уровень	10%
		Всероссийский, международный уровень	15%
	наличие статуса базовой площадки, эффективная реализация плана работы БП, тиражирование опыта (1 раз в год)	10%	
	Достижения (призовые места) педагогов, работающих с детьми с ОВЗ в конкурсах по направлению работы (ежеквартально)	10%	
	Достижения (наличие публикаций, выступлений, статуса призеров и победителей) обучающихся с ОВЗ в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях (ежеквартально)	10%	
Содействие муниципалитету в реализации государственной политики в области образования	Проведение муниципальных мероприятий, муниципальных этапов региональных мероприятий (ежеквартально)	10%	
	Качество работы муниципального опорного центра дополнительного образования детей (МОЦ) (по данным отчета I, III кварталы)	15%	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Достижения учреждения регионального, федерального, международного уровня	Освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, ведение официального сайта, страниц учреждения в социальных сетях (ежеквартально)	5%	
Эффективность управления учреждением	Наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти (1 раз в год)	10%	
	Отсутствие нарушения своевременности, актуальности, достоверности при исполнении ведомственных запросов, отчетов, поручений, приказов (ежеквартально)	5%	
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в организации (ежеквартально)	5%	

Приложение № 4
к Положению об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления образования Администрации Сосновоборского муниципального округа

**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 приказа руководителя Управления образования 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 на основании приказа руководителя Управления образования.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда руководителей
муниципальных автономных образовательных
учреждений, находящихся в ведении Управления
образования Администрации Сосновоборского
муниципального округа

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За опыт работы при наличии звания, ученой степени <*>:	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	5000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	3500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	1750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	1750 рублей
2	Руководство учреждением в особом режиме	8%
	реализация учреждением основной образовательной программы в трех местах нахождения учреждения	
	Реализация учреждением основной образовательной программы свыше трех мест нахождения учреждения	18%

<*> 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).

Приложение № 6
к Положению об оплате труда руководителей
муниципальных автономных образовательных
учреждений, находящихся в ведении
Управления образования Администрации
Сосновоборского муниципального округа

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 региональные	100% 70% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	70%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные муниципальные	100% 90% 80% 70% 50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	50%
Выполнение муниципального задания	100 %	-	30%
Наличие условий для государственно- общественного управления образовательной организацией	Наличие первичной профсоюзной организации	Доля работников коллектива членов первичной профсоюзной организации 75 % 50% 25%	25% 15% 10%
Результаты государственной итоговой аттестации	Доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 бал и выше, не ниже 10%	-	20%

Приложение № 7
к Положению об оплате труда руководителей
муниципальных автономных образовательных
учреждений, находящихся в ведении
Управления образования Администрации
Сосновоборского муниципального округа

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, главный бухгалтер
1	Дошкольные образовательные учреждения	3,1	2,7
2	Общеобразовательные учреждения	2,4	2,2
3	Учреждения дополнительного образования	3,3	2,7