

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МОРОЗОВСКОГО РАЙОНА

ПРИКАЗ
г. Морозовск

14.02.2019

№ 25

Об утверждении положений о порядке проведения тарификации работников муниципальных учреждений и оплате труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Морозовского района

В целях реализации постановления Администрации Морозовского района от 09.01.2017 № 1 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Морозовского района», повышения эффективности использования финансовых ресурсов отрасли, согласно приказа Минобразования Ростовской области от 30.04.2009 №1164 «Об утверждении положений о порядке проведения тарификации работников и об оплате труда руководителей, заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, подведомственных Минобразования Ростовской области (в действующей редакции),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о порядке проведения тарификации работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Морозовского района, согласно приложению №1 к настоящему приказу.
2. Утвердить Положение об оплате труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Морозовского района, согласно приложению №2 к настоящему приказу.
3. Признать утратившими силу приказы отдела образования Администрации Морозовского района от 12.05.2015 №80 «Об утверждении положений о порядке проведения тарификации работников, об оплате труда и премировании руководителей образовательных и прочих учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Морозовского района», от 31.12.2015 № 217 «Об утверждении положений о порядке проведения тарификации работников и об оплате труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Морозовского района».

4. Ответственным за исполнение настоящего приказа назначить директора
МАУ «РЦО Морозовского района» Лиманскую Н.А.

5. Приказ вступает в силу с даты подписания.

6. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий



Е.В. Рожкова

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МОРОЗОВСКОГО РАЙОНА

1. Тарификация работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образованию Администрации Морозовского района (далее – учреждения), включает в себя:

- определение размеров должностных окладов специалистов и служащих;
- определение квалификационных разрядов и ставок заработной платы рабочих;
- определение размеров компенсационных выплат, включаемых в основной фонд оплаты труда;
- определение размеров стимулирующих выплат, включаемых в основной фонд оплаты труда.

2. Для проведения тарификации работников в каждом учреждении приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая тарифно-квалификационная комиссия в составе:

- председатель комиссии - руководитель учреждения или один из его заместителей,
- члены комиссии – заместитель руководителя, председатель профсоюзного комитета (или иного представительного органа работников) и работники учреждения.

Порядок работы тарифно-квалификационной комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

3. Должностные оклады руководящих работников, специалистов и служащих, ставки заработной платы рабочих устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями, к которым отнесены соответствующие должности (профессии).

Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

4. Тарификационные списки работников составляются ежегодно на начало учебного года, а также при изменении условий (размеров) оплаты труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами на дату введения в действие данных изменений, и подписываются всеми членами тарифно-квалификационной комиссии.

5. Тарификационные списки представляются в отдел образования Администрации Морозовского района (далее - отдел) в составе документов по расчету планового фонда оплаты труда учреждения при формировании плана

финансово-хозяйственной деятельности для муниципальных бюджетных и автономного учреждений на очередной финансовый год.

В течение учебного года при необходимости тарифно-квалификационной комиссией могут вноситься изменения и дополнения в тарификационные списки в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6. Тарификация работников осуществляется на основании решения тарифно-квалификационной комиссии учреждения об установлении размеров должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с постановлением Администрации Морозовского района от 09.01.2017 № 1 и локальными актами учреждения.

7. Тарификация руководителей учреждений осуществляется тарифно-квалификационной комиссией учреждения на основании решения комиссии отдела по определению условий оплаты труда руководителей подведомственных учреждений об установлении размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям, утвержденного приказом заведующего.

8. Тарификация заместителей руководителей осуществляется тарифно-квалификационной комиссией учреждения с учетом положений настоящего приказа в отношении данной категории работников.

9. Тарификация работников учреждений проводится по формам тарификационного списка согласно приложению к настоящему Положению:

- по форме № 1 - руководителей, специалистов и служащих,
- по форме № 2 – учителей (имеющих учебную нагрузку),
- по форме № 3 – воспитателей,
- по форме № 4 - преподавателей (имеющих учебную нагрузку);
- по форме № 5 - рабочих;

- по форме № 6 – доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей - дополнительный тарификационный список работников.

10. Тарификационные списки заполняются в разрезе категорий персонала по каждой должности (профессии) в последовательности и объемах, соответствующих штатному расписанию учреждения.

11. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему или внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками также как и основных работников по каждой должности (профессии).

Также отдельно проводится тарификация руководителя учреждения и его заместителей из числа педагогических работников, выполняющих работу по своей педагогической специальности в пределах основного рабочего времени в объеме, не превышающем максимально установленного значения.

12. Вакантные должности (профессии) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются согласно штатному расписанию. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям) рассчитывается исходя из должностных окладов (ставок заработной платы), определенных для соответствующей должности (профессии), компенсационным и стимулирующим выплатам, предусмотренным условиями оплаты труда.

Если размер компенсационных и стимулирующих выплат не фиксированный, то по вакантным должностям (профессиям) принимается среднее значение в заданном диапазоне.

13. В тарификационных списках не отражаются выплаты, включаемые при планировании в дополнительный фонд оплаты труда учреждения (доплаты за работу в ночное время и в нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника на период очередного трудового отпуска), а также доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, персональный повышающий коэффициент, премии.

Выплаты, не включаемые в тарификационные списки работников, осуществляются на основании локального нормативного акта учреждения и приказа руководителя учреждения (для руководителя учреждения – на основании приказа отдела).

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МОРОЗОВСКОГО РАЙОНА

1. Порядок установления должностных окладов

1.1. Должностные оклады руководителям учреждений устанавливаются приказом заведующего на основании решения комиссии отдела в зависимости от группы по оплате труда согласно таблице №10 статьи 5 приложения №1 к постановлению Администрации Морозовского района от 09.01.2017 № 1 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Администрации Морозовского района».

1.2. Группа по оплате труда руководителей определяется в соответствии с Порядком отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей, в соответствии с таблицей №13 статьи 5 приложения №1 к постановлению Администрации Морозовского района от 09.01.2017 №1 (далее – Порядок) в следующем порядке:

1.2.1. Руководители учреждений ежегодно до 10 сентября представляют в отдел сведения о показателях, характеризующих масштаб руководства учреждением, утвержденных пунктом 4.2. Порядка (далее – объемные показатели) по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению и документы, подтверждающие фактическое наличие указанных объемов работы учреждения.

При этом, в соответствии с пунктом 4.6. Порядка контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений указывается:

по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;

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

1.2.2. Руководитель имеет право указать дополнительные объемные показатели, не предусмотренные в пункте 4.2. Порядка, но значительно увеличивающие объем и сложность работы в учреждении, с обоснованием введения этих показателей.

По решению отдела суммарное количество баллов для отнесения учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей, может определяться с учетом дополнительных объемных показателей в соответствии с пунктом 4.4. Порядка.

1.2.3. Отдел имеет право:

- относить отдельные подведомственные учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям;

- в порядке исключения, отдельным руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, устанавливать на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям).

1.2.4. Объемные показатели представляются в отдел в 2-х экземплярах. Специалисты отдела в течение 10 рабочих дней рассматривают представленные материалы, формируют предложения по отнесению учреждений к группам по оплате труда руководителей. Заполненные и подписанные специалистами отдела объемные показатели передаются в планово-экономический отдел МАУ «РЦО Морозовского района». Планово-экономический отдел в течение 3-х рабочих дней рассматривает и визирует представленные объемные показатели и 1 экземпляр возвращает в учреждение.

1.2.5. За руководителями образовательных учреждений, приостановивших оказание муниципальных услуг или сокративших объем оказываемых муниципальных услуг в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

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

1.3. Должностные оклады заместителям руководителя учреждений устанавливаются тарифно-квалификационной комиссией учреждения на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя в соответствии с подпунктом 2 пункта 2 статьи 5 приложения №1 к постановлению Администрации Морозовского района от 09.01.2017 №1.

2. Порядок установления выплат компенсационного характера

2.1. Руководителям, заместителям руководителя учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2. Руководителям учреждений выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом отдела согласно статье 3 приложения №1 к постановлению Администрации Морозовского района от 09.01.2017 №1 и утверждаются приказом заведующего сроком на 1 год.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

2.6. Доплаты руководителям, заместителям руководителей за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

- за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения – 15%;

- за ведение делопроизводства – до 20%.

Доплата руководителям, заместителям руководителей за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом отделом образования Администрации Морозовского района.

2.7. Заместителям руководителя учреждений выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя на основании решения тарифно-квалификационной комиссии учреждения в соответствии с локальными актами учреждения.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Руководителям, заместителям руководителя учреждений из фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Руководителям учреждений устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- повышающий коэффициент к должностным окладам руководителям учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, за специфику работы - 0,25;

Повышающий коэффициент к должностным окладам руководителям учреждений за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.3. Руководителям учреждений устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- персональный повышающий коэффициент.

3.4. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается руководителям при наличии квалификационной категории:

первой квалификационной категории - 0,15;

высшей квалификационной категории - 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается руководителям со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

3.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 30 процентов должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 20 процентов должностного оклада;

почетного звания "народный" - до 30 процентов должностного оклада, "заслуженный" - до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

3.6. Соответствие ученой степени, почетного звания (нагрудного знака) занимаемой должности руководителя учреждения устанавливается комиссией отдела при определении условий оплаты труда.

3.7. Персональный повышающий коэффициент руководителям учреждений устанавливается приказом заведующего сроком на календарный год/6 месяцев на основании решения комиссии отдела образования по определению должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, а также надбавок стимулирующего характера и премирования руководящих работников муниципальных учреждений (далее – комиссия отдела образования), исходя из суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности руководителей, изложенных в разделе 1 приложения №1 к настоящему Положению, по состоянию на начало текущего года.

3.7.1. В течение указанного периода по результатам работы учреждения за 3 месяца размер повышающего коэффициента может быть пересмотрен на основании заявления руководителя или по приказу заведующего отделом.

Установление в этом случае размера персонального коэффициента на оставшиеся 3 месяца производится в порядке, установленном в п.3.7. При этом значения показателей, по которым предусмотрена квартальная (полугодовая) отчетность, принимаются по состоянию на 1 апреля, 1 июля, 1 октября и 1 января значения показателей, по которым предусмотрена только годовая отчетность, принимаются по состоянию на начало года.

3.7.2. Вновь назначенным руководителям персональный повышающий коэффициент может устанавливаться по истечении шести месяцев работы.

Для заместителей руководителя в течение указанного периода сохраняется персональный коэффициент, действовавший до назначения нового руководителя.

В порядке исключения по приказу заведующего отделом отдельным вновь назначенным руководителям персональный повышающий коэффициент может быть установлен до истечения шести месяцев.

3.7.3. Размер персонального повышающего коэффициента в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности руководителей:

<u>Суммарное количество баллов по критериям оценки</u>	<u>Размер персонального повышающего коэффициента</u>
до 25	0
от 26 до 30	0,25
от 31 до 35	0,5
от 36 до 40	1,0
от 41 до 45	1,5
от 46 до 50	2,0

3.7.4. По решению комиссии отдела отдельным руководителям учреждений, заместителям руководителей размер персонального повышающего коэффициента, исчисленный в соответствии с п. 3.7.3., может быть увеличен, но не более чем на 0,5. При этом полученный коэффициент не может превышать 2,0.

Настоящий пункт может применяться для руководителей, заместителей руководителей образовательных учреждений, выполняющих особо ответственные мероприятия, в том числе в рамках реализации федеральных, областных программ и проектов.

Повышение персонального повышающего коэффициента в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на определенный период в течение года: руководителю учреждения – по представлению заместителя заведующего отделом образования, заместителям руководителей – по представлению руководителя учреждения, согласованного с заведующим отделом образования.

3.7.5 По решению комиссии отдела отдельным руководителям учреждений размер персонального повышающего коэффициента, исчисленный в соответствии с п.3.7.3., может быть уменьшен (вплоть до нуля) за наличие необоснованной кредиторской задолженности, в том числе по заработной плате перед работниками,

низкие показатели деятельности учреждения по итогам года в соответствии с рейтинговой оценкой, грубые нарушения деятельности, в том числе по обеспечению безопасности обучающихся и воспитанников, невыполнение муниципального задания на предоставление муниципальных услуг.

Снижение персонального повышающего коэффициента в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на определенный период в течение года.

Снижение персонального повышающего коэффициента в соответствии с настоящим пунктом может распространяться не только на руководителя, но и на заместителей руководителя.

3.7.5¹. В исключительных случаях, при невозможности определить размер повышающего персонального коэффициента в соответствии с пунктами 3.7 – 3.7.5, по решению комиссии отдела руководителям отдельных учреждений на определенный период в течение календарного года персональный повышающий коэффициент может устанавливаться в индивидуальном порядке без учета показателей оценки деятельности, но не более 2,0.

По истечении указанного периода размер коэффициента определяется в порядке, определенном настоящим Положением.

3.7.6. Начисление выплаты по персональному повышающему коэффициенту осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда (далее - ФОТ), утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности – для муниципальных бюджетных и автономных учреждений на текущий финансовый год и при соблюдении предельной кратности дохода, установленной в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения.

При недостаточности планового ФОТ или при превышении предельной кратности дохода начисление по персональному повышающему коэффициенту не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по учреждению.

Для контроля достаточности планового фонда оплаты труда и соблюдения предельной кратности дохода специалистами МАУ «РЦО Морозовского района» ежемесячно производится соответствующий расчет до фактического начисления по персональному коэффициенту руководителю и заместителям руководителя,

3.7.7. При наличии дисциплинарного взыскания начисление выплат по персональному повышающему коэффициенту не осуществляются на весь период до снятия дисциплинарного взыскания.

3.7.8. Персональный повышающий коэффициент заместителям руководителя устанавливается руководителем учреждения по согласованию с заведующим отделом.

После издания приказа заведующего отделом об установлении руководителям подведомственных учреждений персональных повышающих коэффициентов, руководители учреждений представляют в отдел на согласование проект приказа с сопроводительным письмом-ходатайством по установлению персональных повышающих коэффициентов заместителям. После согласования комиссией отдела приказы утверждаются руководителями учреждений.

3.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в отделе, или со дня представления руководителем необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.9. Премирование руководителей учреждений осуществляется ежеквартально при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности бюджетным и автономному учреждениям. На премирование руководителей, заместителей руководителя разрешается использовать: за счет бюджетных средств - до 1,5 процента планового фонда оплаты труда, за счет внебюджетных источников – в соответствии с локальными актами учреждений.

3.9.1. Ежеквартальные премии не выплачиваются лицам, уволенным в учетном периоде по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 7-9 статьи 77, статьей 81 (за исключением пунктов 1 и 2), пунктами 4, 8-11 статьи 83, статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9.2. Фонд для выплаты ежеквартальных премий формируется в пределах сложившейся экономии утвержденного фонда оплаты труда по каждому бюджетному учреждению и выплачивается руководителю учреждения пропорционально его отработанному времени в данном отчетном периоде.

3.9.3. тарифно-квалификационная комиссия каждого учреждения ежеквартально определяет:

а) размер премиального фонда с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда;

б) среднюю расчетную сумму премиального фонда на одну штатную единицу исходя из утвержденной штатной численности.

3.9.4. Расчетная сумма премиального фонда представляется на утверждение заведующему отделом образования по окончании каждого квартала, в IV квартале – в декабре учетного периода. Заведующий утверждает сумму премии, к выплате исходя из расчетной суммы.

3.9.5. Размеры ежеквартальных премий определяются на основе критериев оценки эффективности работы руководителей учреждения, в учетном периоде и соответствующих им коэффициентов.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

Коэффициенты	Критерии оценки эффективности работы
Свыше 1- не более 1,5	Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков.

	При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы)
Свыше 0,5- не более 1	Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков.
Свыше 0,2- не более 0,5	Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя
Свыше 0- не более 0,2	Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя
0	Объем полученных заданий незначителен, полученные задания выполнялись на крайне низком исполнительском уровне, с нарушением сроков их исполнения

Оценку эффективности работы и решение об установлении руководителям учреждений конкретных коэффициентов осуществляют заведующий отделом образования.

Выплата премий в I, II, III кварталах осуществляется не позднее 25 числа месяца, следующего за учетным периодом, в IV квартале- не позднее 25 декабря учетного периода.

Решение о выплате ежеквартальных премий оформляется приказом заведующего отделом образования.

3.10. Порядок выплаты единовременных премий.

3.10.1. По результатам выполнения разовых и иных поручений заведующего отделом образования, при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда учреждения может начисляться единовременная премия. Единовременная премия учитывается при исчислении отпускных.

3.10.2. Решение о выплате единовременной премии принимается заведующим отделом образования на основании соответствующего ходатайства. Правом внесения ходатайств о выплате единовременной премии руководителям учреждений осуществляет заместителем заведующего отделом образования.

Ходатайство должно содержать информацию о выполнении конкретных поручений, достигнутых результатах и личном вкладе работника в результат работы, а также предложение о конкретных размерах премий. А именно:

- за организацию, активное участие и личный вклад в благоустройство территории образовательных учреждений;
- за организацию работ по благоустройству и творческий подход в озеленении территории образовательного учреждения;
- за образцовое содержание территории образовательного учреждения и активное участие в её благоустройстве.

3.10.3. Конкретные размеры единовременных премий определяются заведующим отделом образования и могут быть как в процентах к должностному окладу руководителя, так и в абсолютном размере.

3.10.4. Решение о выплате единовременной премии оформляется приказом заведующего отделом образования.

Премии выплачиваются за счет фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности бюджетным и автономному учреждениям. На премирование руководителей, заместителей руководителя разрешается использовать: за счет бюджетных средств - до 1,5 процента планового фонда оплаты труда, за счет внебюджетных источников - в соответствии с локальными актами учреждений.

Размер премий максимальным пределом не ограничивается и зависит от показателей эффективности деятельности учреждения (приложение № 2 к настоящему Положению) и наличия финансовых возможностей для формирования премиального фонда.

Основанием для рассмотрения комиссией отдела вопроса о премировании руководителя учреждения являются:

- ходатайство профсоюзного комитета или иного представительного органа работников учреждения с указанием основания премирования, периода, по итогам работы за который осуществляется премирование, размера премии;

- представление заместителя заведующего отделом, содержащее аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения за соответствующий период;

- информация специалистов МАУ «РЦО Морозовского района» о размере премиального фонда учреждения за счет средств областного бюджета, в том числе премиального фонда руководящих работников (руководителя, заместителей руководителя), по форме приложения № 3 к настоящему Положению;

- выписка из локального акта учреждения, устанавливающего порядок использования средств от приносящей доход деятельности, при выплате премии из внебюджетных средств.

3.11. Заместителям руководителя учреждений выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа руководителя учреждения, решения тарифно-квалификационной комиссии в порядке, установленном локальными актами учреждений.

При этом размер персонального повышающего коэффициента заместителя руководителя не может превышать персональный коэффициент руководителя (за исключением случая, указанного в п.3.7.2.).

При низких показателях эффективности деятельности учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бюджетной отчетности отдел направляет приказ руководителю учреждения о снижении размера стимулирующих выплат заместителям руководителя. В этом случае руководитель обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

3.12. При наличии дисциплинарных взысканий начисление премий руководителям и заместителям руководителя не осуществляется.

4. Размеры и порядок оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности

4.1. Руководителям, заместителям руководителя учреждений устанавливается доплата за организацию и развитие приносящей доход деятельности (далее - доплата) за счет средств, полученных от этой деятельности.

4.2. Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу. Размер доплаты руководителю определяется локальным актом учреждения и не должен превышать (нарастающим итогом с начала года):

- 4% от доходов, полученных от платных образовательных услуг,
- 2% от доходов, полученных от иных платных услуг и реализации активов (готовой продукции).

4.3. Доплата не начисляется от средств, полученных в виде безвозмездных поступлений, от сдачи в аренду основных средств, находящихся в оперативном управлении учреждения, и помещений (возмещения арендаторами коммунальных услуг и иных расходов по содержанию арендуемых помещений), от иных видов деятельности, не указанных в п.4.2. настоящего Положения.

4.4. Приказом отдела предельный размер доплаты отдельным руководителям учреждений может быть снижен вплоть до нуля при выявлении грубых нарушений при осуществлении предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, ухудшении качества образовательной деятельности, финансируемой из бюджета, невыполнении муниципального задания, невыполнении руководителем учреждения своих функциональных обязанностей.

4.5. Размер доплаты заместителям руководителя определяется локальным актом учреждения, и не должен превышать размера доплаты, установленной для руководителя.

4.6. Руководителям, заместителям руководителя учреждений доплата начисляется на основании приказа руководителя учреждения по итогам работы за квартал после определения размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за отчетный период с начала года и максимально допустимых размеров заработной платы в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.7. Отдел осуществляет контроль правильности начисления доплат за организацию и развитие приносящей доход деятельности руководителям, заместителям руководителя учреждений путем анализа бюджетной, статистической и ведомственной отчетности, в ходе тематических проверок и комплексных ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждений.

4.8. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера МАУ «РЦО Морозовского района» за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, определяются локальным актом учреждения.

5. Иные вопросы оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей

5.1. Руководителям учреждений, заместителям руководителей устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность дохода).

В сумму доходов руководителя, заместителей руководителя включаются все виды выплат по основной должности, включая выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности, компенсации за неиспользованный отпуск и др.

5.2. Руководителю учреждения предельная кратность дохода устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
До 50,0	до 3,0
Свыше 50,0 до 100,0	до 4,0
Свыше 100,0 до 150,0	до 5,0
Свыше 150,0	до 6,0

5.3. Конкретный размер предельной кратности дохода руководителю устанавливается комиссией отдела в следующем порядке:

на основании среднесписочной численности работников (с учетом внешних совместителей) согласно статистической отчетности по форме П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» за 4 квартал отчетного календарного года планово-экономическим отделом МАУ «РЦО Морозовского района» определяется максимальный размер предельной кратности дохода;

на основании представления специалистов МАУ «РЦО Морозовского района» устанавливается конкретный размер предельной кратности дохода, исходя из профильности учреждения, особенностей осуществления учебно-воспитательного процесса, внедрения инновационных технологий, наличия ресурсных центров и иных факторов, влияющих на сложность осуществления руководителем управленческих функций.

Дифференциация коэффициентов предельной кратности доходов осуществляется путем снижения максимального размера предельной кратности дохода на 0%, 5%, 10% или 17%.

5.4. Предельная кратность дохода устанавливается руководителю на календарный год. В течение года размер предельной кратности дохода может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительное изменение численности работников.

5.5. Для заместителей руководителя предельная кратность дохода определяется путем снижения размера предельной кратности, установленной руководителю, на 0,5.

В исключительных случаях руководителю учреждения, его заместителям на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, для учреждений, передаваемых в собственность Ростовской области, а также при приостановлении деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

5.6. Если в течение года происходит смена руководителя учреждения для вновь назначенного руководителя до конца текущего календарного года устанавливается такой же размер предельной кратности дохода, как и у предыдущего руководителя.

5.7. Расчет фактической кратности дохода ведется нарастающим итогом с начала года.

5.8. Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководители учреждений.

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер такого превышения.

5.9. Контроль соблюдения показателя предельной кратности осуществляется отделом на основании квартальных отчетов по использованию фонда оплаты труда специалистов МАУ «РЦО Морозовского района» и в ходе контрольных мероприятий.

5.10. Для решения вопроса о выплате руководителю премии или компенсации за неиспользованный отпуск (кроме компенсационных выплат при увольнении) одновременно с ходатайством на премирование или заявлением на выплату компенсации в комиссию отдела представляется расчет по форме приложения № 4 к настоящему Положению, подписанный руководителем МАУ «РЦО Морозовского района».

5.11. Руководители, заместители руководителей помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же образовательном учреждении, а также работать по совместительству в другом учреждении.

5.12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется отделом, заместителями руководителя – руководителем учреждения.

Указанная педагогическая (преподавательская) работа в том же образовательном учреждении совместительством не считается.

5.13. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения заведующего отделом.

5.14. Предоставление педагогической (преподавательской) работы руководителям, заместителям руководителя осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели тех же учебных дисциплин, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой (преподавательской работой) по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

5.15. Для получения разрешения на осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же образовательном учреждении руководители ежегодно до начала учебного года (в срок не позднее 20 августа) представляют на имя заведующего отделом заявление с указанием учебной дисциплины и объема учебной нагрузки (преподавательской работы).

К заявлению прилагается копия решения (выписка из решения) выборного профсоюзного органа, заверенная председателем профсоюзного комитета и печатью, о согласии на предоставление руководителю педагогической (преподавательской) работы в соответствующем учебном году, с указанием объема учебной нагрузки (преподавательской работы), наименования учебной

дисциплины. Кроме того, профсоюзный орган подтверждает обеспечение всех учителей (преподавателей) указанной учебной дисциплины, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Оплата педагогической (преподавательской) работы руководителя в том же образовательном учреждении, не являющейся совместительством, осуществляется исходя из должностного оклада по совмещаемой должности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории по соответствующей педагогической должности.

5.16. Для получения разрешения на работу по совместительству в другой организации руководитель представляет на имя заведующего отделом заявление с указанием организации, должности, объема работы (учебной нагрузки) и графика работы по совместительству, период работы по совместительству (начало работы и окончание (при срочном трудовом договоре)).

5.17. На основании заявления руководителя издается приказ по отделу.

Приказ о разрешении осуществлять руководителем педагогическую (преподавательскую) работу в том же образовательном учреждении или ином муниципальном образовательном учреждении, подведомственном отделу образования Администрации Морозовского района, должен содержать условия оплаты такой педагогической (преподавательской) работы.

При работе по совместительству в иных организациях, не подведомственных отделу, условия оплаты труда определяются руководителем той организации.

6. Размеры и порядок выплаты материальной помощи

6.1. Руководителям муниципальных образовательных учреждений на основании их письменных заявлений на имя заведующего отделом может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников;
- заболеванием руководителя или членов его семьи, требующим дорогостоящего лечения;
- утратой личного имущества в результате пожара или другого стихийного бедствия.

6.2. Общий размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов в год. В исключительных случаях приказом заведующего отделом размер материальной помощи может быть увеличен.

6.3. Источником выплаты материальной помощи руководителю учреждения являются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда и средства, полученные от приносящей доход деятельности.

6.4. Размеры и порядок выплаты материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается локальным актом учреждения.

6.5. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении максимально допустимых размеров заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

6.6. Для решения вопроса о выплате руководителю материальной помощи в комиссию отдела представляются:

ходатайство профсоюзного комитета или иного представительного органа работников учреждения, содержащего причину, размер и источник выплаты материальной помощи;

расчет по форме приложения № 5 к настоящему Положению, подписанный руководителем и главным бухгалтером учреждения при выплате материальной помощи за счет бюджетных средств;

выписку из локального акта учреждения, устанавливающего порядок использования средств от приносящей доход деятельности при выплате материальной помощи из внебюджетных средств.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда руководителей,
заместителей руководителей муниципальных учреждений,
подведомственных отделу образования Администрации Морозовского района

Раздел. 1 Целевые показатели эффективности деятельности подведомственных отделу образования Администрации Морозовского района учреждений и их руководителей

1.1 Для общеобразовательных учреждений

№ п/п	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Кол-во баллов
1.	Эффективность деятельности учреждения согласно системе рейтинговой оценки	1.1. Доля полученных баллов по результатам рейтинговой оценки деятельности образовательного учреждения относительно максимально возможного количества баллов	выше 75%	25
			60-75%	20
			40-59%	15
			ниже 40%	10
2.	Информационная открытость образовательного учреждения и демократизация управления	2.1. Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения, протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда	регулярно	2
			не регулярно	1
			отсутствует	0
		2.2. Наличие действующего попечительского совета, размещение на сайте учреждения отчетов о его деятельности	да	3
нет	0			
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	3.1. Динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей) обучающихся о качестве предоставляемых услуг, профессиональном мастерстве педагогических работников учреждения, организации образовательного процесса через систему анкетирования, опроса, рейтинга	положительная	2
			отрицательная	0
4.	Инновационная образовательная деятельность учреждения	4.1. Реализация экспериментальных программ и новых моделей обучения	осуществляется	2
			отсутствует	0
		4.2. Разработка новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий	имеются	2
			отсутствуют	0
5.	Финансовое обеспечение деятельности учреждения	5.1. Освоение средств целевых субсидий (для муниципальных)	99,6 - 100,0 %	3
			98,0 - 99,5 %	2

		бюджетных учреждений)	менее 98 %	0
		5.2. Просроченная кредиторская (дебиторская) задолженность; задолженность по выплате заработной платы работникам	отсутствует	2
			имеется	0
6.	Повышение заработной платы педагогических работников	6.1. Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателя соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения со средней заработной платой в Ростовской области	100% и более	3
			менее 100%	0
		6.2. Обеспечение положительной динамики размера заработной платы педагогических работников к уровню прошлого года	превышение показателя, предусмотренного законом о бюджете, не менее, чем на 1%	3
			на уровне показателя, предусмотренного законом о бюджете (100,0 %– 100,9%)	1
		ниже показателя, предусмотренного законом о бюджете	0	
7.	Развитие кадрового потенциала	7.1. Наличие штатных педагогических работников, не получивших в течение 3-х лет дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, стажировка и профессиональная переподготовка специалистов)	отсутствуют	2
			имеются	0
		7.2. Наличие положительной динамики показателя удельного веса численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников	имеется	1
			отсутствует	0

1.2. Для учреждений дополнительного образования детей

№ п/п	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Кол-во баллов
1.	Эффективность деятельности учреждения согласно системе рейтинговой оценки	1.1. Доля полученных баллов по результатам рейтинговой оценки деятельности образовательного учреждения относительно максимально возможного количества баллов	выше 75%	25
			60-75%	20
			40-59%	15
			ниже 40%	10
2.	Информационная открытость образовательного учреждения и демократизация управления	2.1. Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения, протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда	регулярно	2
			не регулярно	1
			отсутствует	0
		2.2. Наличие действующего попечительского совета, размещение на сайте учреждения отчетов о его деятельности	да	3
нет	0			
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	3.1. Динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей) обучающихся о качестве предоставляемых услуг, профессиональном мастерстве педагогических работников учреждения, организации образовательного процесса через систему анкетирования, опроса, рейтинга	положительная	2
			отрицательная	0
4.	Инновационная образовательная деятельность учреждения	4.1. Реализация экспериментальных программ и новых моделей обучения	осуществляется	2
			отсутствует	0
		4.2. Разработка новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий	имеются	2
			отсутствуют	0
5.	Финансовое обеспечение деятельности учреждения	5.1. Освоение средств целевых субсидий	99,6 - 100,0 %	3
			98,0 - 99,5 %	2
			менее 98 %	0
		5.2. Просроченная кредиторская (дебиторская) задолженность; задолженность по выплате заработной платы работникам	отсутствует	2
			имеется	0
6.	Повышение заработной платы педагогических работников	6.1. Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателя соотношения средней заработной платы педагогических	100% и более	3
			менее 100%	0

		работников учреждения со средней заработной платой в Ростовской области		
		6.2. Обеспечение положительной динамики размера заработной платы педагогических работников к уровню прошлого года	превышение показателя, предусмотренного законом о бюджете, не менее, чем на 1%	3
	на уровне показателя, предусмотренного законом о бюджете (100,0 %– 100,9%)		1	
	ниже показателя, предусмотренного законом о бюджете		0	
7.	Развитие кадрового потенциала	7.1. Наличие штатных педагогических работников, не получивших в течение 3-х лет дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, стажировка и профессиональная переподготовка специалистов)	отсутствуют	2
			имеются	0
		7.2. Наличие положительной динамики показателя удельного веса численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников	имеется	1
			отсутствует	0

1.3. Для учреждений дошкольного образования

п/п	Направления	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Число баллов
1.	Соответствие деятельности дошкольной образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	1.1. Наличие положительной (устойчивой) динамики снижения числа объективных жалоб по вопросам организации образовательного процесса, взаимоотношений между участниками образовательного процесса и др.	имеется	1
			отсутствует	0
		1.2. Принятие мер по устранению и профилактике нарушений	замечания устранены	2

		требований пожарной и антитеррористической безопасности	замечания устранены по более 50% нарушений	1
			замечания не устранены	0
		1.3. Полнота и своевременность принятия мер по устранению и прекращению нарушений и недостатков, выявленных контрольными органами в ходе проверок финансово-хозяйственной деятельности	устранены и прекращены полностью	2
			частично устранены и прекращены	1
			не устранены и не прекращены	0
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	2.1. Наличие органов государственно-общественного управления дошкольной образовательной организацией, участвующих в решении актуальных задач функционирования и развития дошкольной образовательной организации (управляющий совет, попечительский совет, совет дошкольной образовательной организации и др.)	имеются	1
			отсутствуют	0
		2.2. Динамика участия органов общественного управления дошкольной образовательной организации в решении актуальных задач функционирования и развития дошкольной образовательной организации	положительная	1
			отрицательная	0
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг в дошкольных образовательных организациях	3.1. Динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей), обучающихся о профессиональном мастерстве педагогических работников дошкольной образовательной организации, организации образовательного процесса через систему анкетирования, опроса, рейтинга	положительная	1
			отрицательная	0
4.	Информационная открытость дошкольной образовательной организации	4.1. Размещение на официальном сайте дошкольной образовательной организации в сети Интернет актуальной информации о деятельности организации	регулярное размещение информации	2
			информация размещается, но не регулярно	1
			информация не размещается	0
		4.2. Динамика участия органов	положительная	1

		общественного управления дошкольной образовательной организации в решении актуальных задач функционирования и развития дошкольной образовательной организации, предъявленная публично	отрицательная	0
		4.3. Наличие и использование интерактивных форм общения с родителями (законными представителями), и другими заинтересованными лицами	имеются	1
			отсутствуют	0
5.	Реализация социокультурных проектов, инновационных программ (музей, театр, социальные проекты, экспериментальная, инновационная деятельность и др.)	5.1. Наличие в образовательной программе дошкольной образовательной организации социокультурных проектов (назвать)	имеются	1
			отсутствуют	0
		5.2. Наличие в дошкольной образовательной организации реализуемых программ экспериментальной, инновационной деятельности	инновационная площадка федерального уровня	3
			инновационная площадка регионального уровня	2
			инновационная площадка муниципального уровня	1
			отсутствует	0
6.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	6.1. Наличие в дошкольной образовательной организации комплекса мер по привлечению и поддержке молодых педагогов	имеется	1
			отсутствует	0
		6.2. Динамика показателя удельного веса численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников дошкольной образовательной организации	положительная	1
			отрицательная	0
7.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	7.1. Наличие в дошкольной образовательной организации комплекса мер по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей	имеется	1
			отсутствует	0
8.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	8.1. Наличие в дошкольной образовательной организации комплекса мер по сохранению и укреплению здоровья детей	имеется	1
			отсутствует	0
	Организация	9.1. Динамика охвата	положительная	1

9.	физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	воспитанников дошкольной образовательной организации физкультурно-оздоровительной деятельностью	отрицательная	0
10.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	10.1. Наличие образовательных услуг дополнительного образования в соответствии с запросами населения в дошкольных образовательных организациях	имеются	1
			отсутствуют	0
		10.2. Динамика охвата воспитанников дошкольной образовательной организации дополнительным образованием на базе образовательного учреждения	положительная	1
			отрицательная	0
11.	Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации	11.1. Наличие зафиксированных количественных и качественных результатов социальной активности (внеурочной занятости) воспитанников	имеются	1
			отсутствуют	0
12.	Развитие материально-технической базы дошкольной образовательной организации	12.1. Наличие положительной (устойчивой) динамики расширения (изменения) информационной образовательной среды (банк информационных образовательных ресурсов, количество компьютеризированных рабочих мест педагогов и др.)	имеется	1
			отсутствует	0
		12.2. Соответствие современным требованиям материальной базы для занятий физической культурой и реализации программ оздоровления воспитанников	соответствует	1
			не соответствует	0
13.	Развитие кадрового потенциала	13.1. Доля педагогических работников, имеющих высшее образование (без учета внешних совместителей)	60% и более	1
			менее 60 %	0
		13.2. Выполнение графиков аттестации педагогических работников на высшую и первую категории, на соответствие занимаемой должности (без учета внешних совместителей)	100%	2
			от 80%-100%	1
			ниже 80%	0
		13.3. Доля педагогических работников, получивших дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, стажировка и профессиональная переподготовка специалистов),	33,3% и более	2
			26%-33,3%	1
менее 26%	0			

		от общей численности педагогических работников учреждения (без учета внешних совместителей)		
14.	Финансовое обеспечение деятельности учреждения (исполнение бюджета)	14.1. Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения со средней заработной платой в общем образовании Ростовской области	100%	3
			менее 100%	0
		14.2. Соблюдение установленного нормативными правовыми актами порядка составления и предоставления бюджетной и статистической отчетности	нет замечаний	3
			имеются замечания	1
			неудовлетворительный уровень	0
		14.3. Соблюдение установленного нормативными правовыми актами порядка ведения бюджетного учета (бухгалтерского учета), наличие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	нет замечаний	3
			имеются замечания	1
неудовлетворительный уровень	0			

1.4. Для учреждения МАУ «РЦО Морозовского района»

п/п	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Число баллов
1	Количество работников учреждения	Из расчета на каждого работника	1
2	Наличие обслуживаемых, подведомственных учреждений	За каждое учреждение	5
3	Количество работников в обслуживаемых, подведомственных учреждениях	За каждого работника	0,5

Приложение № 2
к Положению об оплате труда руководителей,
заместителей руководителей муниципальных учреждений,
подведомственных отделу образования Администрации Морозовского района

Показатели эффективности деятельности учреждения, учитываемые при определении размера премии руководителю учреждения

Кадровые ресурсы учреждения и эффективность управленческой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - Оптимизация структуры и штатного расписания учреждения. Укомплектованность кадрами, их качественный состав. -Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций. - Организация работы по прохождению педагогическими кадрами курсовой переподготовки. - Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов). -Выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля в установленные сроки. - Качественное исполнение нормативных правовых актов и распорядительных документов министерства по вопросам ведения финансово-хозяйственной деятельности и организации УВП. - Развитие социального партнерства в сфере подготовки, переподготовки, повышения квалификации рабочих и специалистов.
Организация функционирования и жизнеобеспечения учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - Планомерное и системное переоснащение материально-технической базы, способствующей реализации Программы развития ГОУ. -Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и санитарных правил. -Безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения учреждения.
Инновационная деятельность учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - Переход образовательного учреждения от традиционного в режим инновационного в рамках Федеральной целевой программы развития образования. -Руководство ГОУ, являющимся областной или федеральной экспериментальной площадкой, внедряющей инновационные педтехнологии в УВП. - Разработка и внедрение авторских программ. - Создание концепции и реализация программ по подготовке воспитанников-выпускников к самостоятельной жизни в открытом социуме. - Реализация инновационных образовательных программ в рамках ПНП «Образование».
Организация и проведение семинаров и конференций	<ul style="list-style-type: none"> На муниципальном уровне На областном уровне На федеральном уровне
Качество учебно-воспитательного	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие в учреждении производственной базы для

<p>процесса в муниципальных образовательных учреждениях</p>	<p>допрофессиональной подготовки воспитанников. - Наличие (количество) совместных образовательных и воспитательных программ с культурно-просветительскими учреждениями города и области.</p>
<p>Создание условий для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Эстетические условия, оформление образовательного учреждения, состояние и оборудование двора. - за организацию, активное участие и личный вклад в благоустройство территории образовательных учреждений; - за организацию работ по благоустройству и творческий подход в озеленении территории образовательного учреждения; - за образцовое содержание территории образовательного учреждения и активное участие в её благоустройстве. - Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников. - Создание комфортных психологических условий для обучения и проживания в образовательном учреждении. - Призовые места, занятые воспитанниками в городских областных, российских смотрах, конкурсах, олимпиадах, соревнованиях. - Трудоустройство подростков в свободное от обучения время. - Сохранение контингента обучающихся.
<p>Социально-правовая защита обучающихся, воспитанников</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие самовольных уходов воспитанников. - Отсутствие (или снижение количества) обучающихся (воспитанников), состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных воспитанниками. - Своевременность решения вопросов, связанных с социально-правовой защитой обучающихся (воспитанников). - Жизнеустройство выпускников. - Количество детей, переданных в замещающие семьи. - Привлечение внимания общественности к проблеме усыновления и опеки. - Организация работы по созданию центров по обучению родителей, желающих взять ребенка на воспитание. - Качественное обеспечение горячим питанием обучающихся.
<p>Успешная финансовая деятельность учреждения</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств. - Недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности. - Своевременное и качественное представление бюджетной отчетности, расчетов, - Выполнение установленных требований по формированию, ведению и исполнению бюджетной сметы, сметы доходов и расходов по приносящей

	<p>доход деятельности, осуществлению бюджетного учета.</p> <p>- Привлечение дополнительных внебюджетных средств на обеспечение деятельности и развитие учреждения.</p>
--	--

При наличии дисциплинарного взыскания премии не начисляются.

Показатели для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей на _____ год
Наименование учреждения _____

1. Показатели для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей
 - 1.1. Показатели, предусмотренные пунктом 7 Порядка отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей, утвержденным статьей 5 приложения № 1 к постановлению Администрации Морозовского района от 09.01.2017 №1 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений и автономного учреждения системы образования Морозовского района»

п/п	Показатели *	Условия*	Возможное количество баллов *	Количественное значение показателя *	Суммарное количество баллов по каждому показателю **
1	2	3	4		
1. Образовательные учреждения					
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3		
2.	Количество обучающихся в школах искусств	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5		
3.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10		
4.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:				
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3		

п/п	Показатели *	Условия*	Возможное количество баллов *	Количественное значение показателя *	Суммарное количество баллов по каждому показателю **
1	2	3	4		
	в однопрофильных: в учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5		
5.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15		
6.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1		
7.	Наличие групп продленного дня		до 20		
8.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 10		
9.	Наличие филиалов, У КП, интерната при образовательном учреждении, с количеством обучающихся	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50		

п/п	Показатели *	Условия*	Возможное количество баллов *	Количественное значение показателя *	Суммарное количество баллов по каждому показателю **
1	2	3	4		
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	за каждого дополнительно	0,5		
11.	Наличие в образовательных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности: Спортивно-оздоровительных групп учебно-тренировочных групп групп спортивного совершенствования	за каждую группу за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5		
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10		
13.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15		
14.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой		до 15		
15.	Наличие следующих средств: автотранспортных, сельхозмашин и другой самоходной техники, на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20		

п/п	Показатели *	Условия*	Возможное количество баллов *	Количественное значение показателя *	Суммарное количество баллов по каждому показателю **
1	2	3	4		
16.	Наличие загородных объектов (лагерей, дач и др.)	находящихся на балансе образовательных учреждений в других случаях	до 30		
17.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50		
18.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20		
19.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями, или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5		
20.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15		
21.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных	за каждого обучающегося (воспитанника)	1		

п/п	Показатели *	Условия*	Возможное количество баллов *	Количество значений показателя *	Суммарное количество баллов по каждому показателю **
1	2	3	4		
22.	квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10		

1.2. Дополнительные показатели, не предусмотренные пунктом 7 Порядка отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей, утвержденным статьей 5 приложения № 1 к постановлению Администрации Морозовского района от 09.01.2017 №1 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений и автономного учреждения системы образования Морозовского района»

№ п/п	Показатели *	Условия*	Возможное количество баллов *	Количество значений показателя *	Суммарное количество баллов по каждому показателю **

2. Суммарное количество баллов: по показателям пп.1.1. _____ **

по показателям пп.1.2. _____ **

по всем показателям _____ **

3. Группа по оплате труда руководителей, определенная по показателям _____ **

*) заполняется учреждением

**) заполняется комиссией отдела образования

Руководитель учреждения _____

Председатель комиссии отдела образования _____

Согласовано:

Специалист планово-экономического отдела
МАУ «РЦО Морозовского района» _____