

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

**администрации Новоселицкого муниципального округа**

**Ставропольского края**

с. Новоселицкое

15 июля 2022 г. № 480

Об оплате труда руководителей

муниципальных, казенных, бюджетных

учреждений образования

Новоселицкого муниципального округа

В соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года №128-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ставропольского края», приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года №785 – пр. «Об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных, казенных образовательных учреждений Ставропольского края», в целях материальной заинтересованности руководителей муниципальных казенных, бюджетных образовательных учреждений, повышения эффективности труда и роста квалификации, улучшения качества оказываемых образовательных услуг, достижения целевых показателей размера средней заработной платы педагогических работников Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края, администрация Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда руководителей муниципальных казенных, бюджетных образовательных учреждений Новоселицкого муниципального округа (приложение1);

1.2. Положение об оплате труда руководителя муниципального казенного учреждения Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края «Центр обслуживания образовательных организаций» (приложение 2);

1.3. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей (приложение 3);

1.4. Форму уведомления руководителей муниципальных образовательных учреждений об изменении условий оплаты труда (приложение 4);

1.5. Положение о премировании руководителей учреждений образования Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края (приложение 5);

1.6. Положение о премировании руководителя муниципального казенного учреждения Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края «Центр обслуживания образовательных организаций» (приложение 6).

2. Комиссии отдела образования администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края Ставропольского края при определении эффективности работы муниципальных образовательных учреждений руководствоваться утвержденными перечнями критериев оценки деятельности руководителей муниципальных учреждений образования Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края.

3. Признать утратившим силу постановление администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края от 05.10.2021 г. № 799 «Об оплате труда руководителей муниципальных, казенных, бюджетных учреждений образования Новоселицкого муниципального округа».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края Федотову Т.И.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его обнародования.

Глава Новоселицкого

муниципального округа

Ставропольского края О.С. Безменов

Согласовано:

Председатель Новоселицкой окружной

организации Профсоюза работников

народного образования и науки РФ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А. Мирошниченко

Приложение № 1

к постановлению администрации

Новоселицкого муниципального округа

Ставропольского края

от 15 июля 2022 г. № 480

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей муниципальных казенных, бюджетных

образовательных учреждений Новоселицкого муниципального округа

Ставропольского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных казенных, бюджетных образовательных учреждений Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края (далее – Положение) разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы руководителей образовательных учреждений, функции и полномочия в отношении которых осуществляются администрацией Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края (далее – учредитель) и определяется порядок оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Новоселицкого муниципального округа (далее – руководители, учреждение.

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

Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда, в том числе, связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждений.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, Новоселицкого округа, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем.

1.3. Условия оплаты труда руководителя с указанием фиксированного размера должностного оклада, установленного за календарный месяц, выплат компенсационного характера, критериев и показателей для стимулирования труда руководителей в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения закрепляются в трудовом договоре.

1.4. В случае изменения условий и размеров оплаты труда руководителей, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении или изменении размеров должностных окладов, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, соответствующие изменения вносятся в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений к ним.

II. Размеры фиксированных должностных окладов руководителей

муниципальных образовательных учреждений Новоселицкого муниципального округа:

2.1 Должностные оклады руководителей муниципальных казенных, бюджетных организаций всех типов, устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Должностной оклад (рублей) | | | |
| Группа по оплате труда руководителя | | | |
| I | II | III | IV |
| 1 | Руководитель (директор, заведующий, начальник) | 20267 | 18983 | 17810 | 16752 |

III. Выплаты компенсационного характера, порядок их установления

3.1.В трудовом договоре с руководителем предусматриваются выплаты компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативно-правовыми актами Ставропольского края, Новоселицкого округа, настоящим Положением.

3.2. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За работу в организации, расположенной в сельской местности | 25 |

3.3. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются в пределах должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности на основании приказа учредителя.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1 Руководителям учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

б) за интенсивность труда;

в) за выполнение особо важных и ответственных работ;

г) за качество выполняемых работ:

д) за наличие ученой степени и почетного звания;

е) за стаж непрерывной работы;

ж) премиальные выплаты.

4.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы устанавливаются учредителем в соответствии с настоящим Положением. Установление премий осуществляется специально созданной экспертной комиссией в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности учреждения.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в следующем порядке:

4.3.1. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются и выплачиваются ежемесячно

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада**;**

- имеющим ученую степень кандидата (педагогических, юридических, экономических) наук – в размере 13 процентов установленного должностного оклада;

- имеющим почетное звание «народный» – в размере 25 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленного должностного оклада по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в следующем порядке:

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах к должностному окладу:

От 1 до 5 лет – 5 %

От 5 до 10 лет – 10 %

От 10 и выше – 15 %

В стаж непрерывной работы включается:

-время работы руководителей в образовательных учреждениях с учетом педагогической деятельности.

4.5. Премиальные выплаты выплачиваются руководителю в соответствии с Положением о премировании, утвержденным постановлением администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края.

4.6. Размеры стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей по итогам первого и второго полугодия определяются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла.

Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества набранных баллов руководителями учреждений соответствующего типа за отчетный период и объема средств, запланированных на соответствующие полугодие текущего года по стимулирующим выплатам руководителям за качество выполняемых работ. Стоимость одного балла утверждается приказом отдела образования.

4.7. Мониторинг и оценка выполнения критериев деятельности руководителей осуществляется экспертной комиссией, обеспечивающей государственно-общественный характер управления. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных руководителями образовательных учреждений итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются руководителям образовательных учреждений на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности руководителей;

- лист согласования протокола;

-рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

Решение комиссии является основанием для принятия учредителем решения о назначении и выплаты руководителю выплат за качество работы.

Критерии оценки

эффективности деятельности руководителей муниципальных казенных и бюджетных **дошкольных** образовательных учреждений для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Показатели | Весовой коэффициент |
| 1 | Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования. | Отсутствие предписаний надзорных органов. | 1 |
| Отсутствие обоснованных жалоб. | 1 |
| Отсутствие случаев несвоевременного предоставления информации. | 1 |
| Наличие образовательной программы учреждения и плана мероприятий по ее реализации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами. | 2 |
| **Всего:** |  | **5** |
| 2 | Функционирование системы государственно-общественного управления | Наличие и функционирование в образовательном учреждении органов государственно-общественного управления. | 2 |
| **Всего:** |  | **2** |
| 3 | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования | Охват детей, посещающих образовательное учреждение, программами дополнительного образования составляет более 70 процентов в системе «Навигатор». | 2 |
| Развитие вариативных форм дошкольного образования (группы кратковременного пребывания, консультативные пункты и др.) | 4 |
| **Всего:** |  | **6** |
| 4 | Реализация мероприятий, направленных на развитие способностей обучающихся | Победа и призовое место в муниципальных, краевых, всероссийских мероприятиях (муниципальные – 1 балл, краевые – 2 балла, всероссийские – 3 балла). | 6 |
| **Всего:** |  | **6** |
| 5 | Информационная открытость | Соответствие содержания сайта образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования. | 2 |
| Обновление информационного наполнения сайта. Своевременное размещение на сайте действующих локальных актов, в том числе регулирующих оплату труда работников, результатов деятельности образовательной организации, публичных докладов руководителя, результатов самообследования. | 2 |
| **Всего:** |  | **4** |
| 6 | Кадровое обеспечение | Отсутствие вакансий. | 1 |
| Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет составляет не менее 10% от общей численности педагогических работников. | 2 |
| **Всего:** |  | **3** |
| 7 | Охрана здоровья воспитанников | Выполнение норм питания. | 2 |
| Снижение заболеваемости. | 1 |
| Отсутствие травматизма. | 1 |
| **Всего:** |  | **4** |
| 8 | Финансово-экономическая деятельность | Достижение установленных учреждению значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к средней заработной плате в сфере общего образования Ставропольского края | 2 |
| Привлечение внебюджетных средств | 2 |
| **Всего:** |  | **4** |
| **Итого:** | |  | **34** |

Критерии оценки

эффективности деятельности руководителей муниципальных казенных и бюджетных **общеобразовательных** учреждений для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Показатели | Весовой коэффициент |
| 1 | Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования | Отсутствие предписаний надзорных органов. | 1 |
| Отсутствие обоснованных жалоб. | 1 |
| Отсутствие случаев несвоевременного предоставления информации. | 1 |
| Наличие образовательной программы учреждения и плана мероприятий по ее реализации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами. | 2 |
| **Всего:** |  | **5** |
| 2 | Функционирование системы государственно-общественного управления | Наличие и функционирование в образовательном учреждении органов государственно-общественного управления. | 2 |
| **Всего:** |  | **2** |
| 3 | Обеспечение качества и доступности образования.  Результаты государственной итоговой аттестации. | Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки (значение показателя: равен или выше по сравнению с предыдущим периодом) | 1 |
| - доля учащихся, охваченных предпрофильной подготовкой, в общей численности обучающихся 8-11 классов (менее 50 % - 0 баллов, 50-90 % - 1 балл, 90-100 % - 2 балла) | 1 |
| Доля выпускников общеобразовательных учреждений, не сдавших ГИА по обязательным предметам, в общей численности выпускников общеобразовательного учреждения (значение показателя равен или меньше в сравнении с предыдущим периодом). | 1 |
| Доля выпускников общеобразовательных учреждений, не сдавших единый государственный экзамен по обязательным предметам, в общей численности выпускников общеобразовательного учреждения (значение показателя равен или меньше в сравнении с предыдущим периодом). | 1 |
| Функционирование внутренней системы оценки качества образования | 2 |
| **Всего:** |  | **6** |
| 4 | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования | Охват детей, посещающих образовательное учреждение, программами дополнительного образования составляет более 70 процентов в системе «Навигатор». | 2 |
|  | **Всего:** |  | **2** |
| 5 | Реализация мероприятий, направленных на развитие способностей обучающихся | Победа и призовое место в муниципальных, краевых, всероссийских мероприятиях (муниципальные – 1 балл, краевые – 2 балла, всероссийские – 3 балла). | 6 |
|  | **Всего:** |  | **6** |
| 6 | Информационная открытость деятельности образовательного учреждения | Соответствие содержания сайта образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования. | 2 |
| Обновление информационного наполнения сайта. Своевременное размещение на сайте действующих локальных актов, в том числе регулирующих оплату труда работников, результатов деятельности образовательной организации, публичных докладов руководителя, результатов самообследования. | 2 |
| **Всего:** |  | **4** |
| 7 | Кадровое обеспечение | Отсутствие вакансий. | 1 |
| Удельный вес численности педаго-гических работников в возрасте до 35 лет составляет не менее 10% от общей численности педагогиче-ских работников. | 2 |
| **Всего:** |  | **3** |
| 8 | Охрана здоровья обучающихся | Выполнение норм питания. Охват горячим питанием не менее 90%. | 1 |
| Снижение заболеваемости. | 1 |
| Отсутствие травматизма. | 1 |
| **Всего:** |  | **3** |
| 9 | Финансово-экономическая деятельность. | Достижение установленных учреждению значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к средней заработной плате по экономике в Ставропольском крае | 2 |
| Привлечение внебюджетных средств | 2 |
| **Всего:** |  | **4** |
| **Итого:** | |  | **35** |

Критерии оценки деятельности руководителей муниципальных казенных и бюджетных учреждений **дополнительного образования** детей для выплаты

стимулирующей части фонда оплаты труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Показатели | Весовой коэффициент |
| 1 | Обеспечение доступности получения качественного дополнительного образования и воспитания детей | Увеличение и сохранность контингента (отсутствие или низкий процент отсева обучающихся (менее 3%) из образовательного учреждения по неуважительным причинам. | 1б |
| Достижения воспитанников (наличие призовых мест, лауреатов) на уровне Российской Федерации.  Достижения воспитанников (наличие призовых мест, лауреатов) на региональном (краевом) уровне.  Достижения воспитанников (наличие призовых мест, лауреатов) на муниципальном уровне. | 3б  2б  1б |
| Положительная динамика по результатам обучения:  Равен или выше по сравнению с предыдущим периодом. | 1б |
| Организация и проведение конференций, семинаров, открытых спортивных турниров и мероприятий муниципального и краевого уровней. | 2б |
| Доля воспитанников оздоровленных в каникулярное время согласно муниципальному заданию  100%  80% | 1  0,5 |
|  | **Всего:** |  | **11,5** |
| 2 | Создание условий для организации учебно-воспитательного процесса | Развитие материально-технической базы, ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса. | 1б |
| Соблюдение санитарно-гигиенических условий деятельности образовательного учреждения, требований пожарной безопасности. | 1б |
| Эстетическое оформление кабинетов и других помещений, территории учреждения. | 1б |
| Соответствие перечня и содержания учредительных и других нормативных и правовых документов требованиям норм законодательства, качественное ведение документооборота. | 1б |
| Наличие программы развития учреждения, перспективного плана мероприятий. | 1б |
| Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ. | 2 б |
| Наличие обновляемого (не реже 2 раз в месяц) сайта учреждения. | 2 б |
| Деятельность в составе жюри, экспертных, аттестационных комиссий конкурсов, олимпиад. | 2 |
|  | **Всего:** |  | **11** |
| 3 | Кадровое  обеспечение | Укомплектованность штатов в соответствии с предъявляемыми требованиями по уровню образования и квалификации. | 1б |
| Доля педагогических работников, повысивших категорию: на уровне повысивших. | 0,5  1 |
|  | **Всего:** |  | **2,5** |
| 4 | Эффективность управленческой деятельностью | Обеспечение общественно-государственного характера управления образовательным учреждением (действующие управляющий, попечительский советы, родительский комитет, совет общественности и др.). | 1б |
| Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций или уровень их разрешения (при наличие). | 1б |
| Привлечение внебюджетных средств, грантовой поддержки для реализации современных образовательных программ дополнительного образования и укрепления материально-технической базы учреждения. | 1 б |
| Благоприятный психологический климат в педагогическом и детском коллективах. | 1б |
| Межведомственное взаимодействие с другими образовательными организациями, с общественными организациями и другими социальными институтами по организации учебно-воспитательного процесса. | 1б |
| Обеспечение гласности и открытости в деятельности образовательного учреждения (Публичный отчет, реклама, акции, социальные сети и т.д.). | 1 б |
|  | **Всего:** |  | **6** |
| 5 | Сохранение здоровья воспитанников учреждения | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению физического здоровья воспитанников (соревнования,  дни здоровья, конкурсы и др.). | 2 б |
| Отсутствие или снижение (по сравнению с прошлым годом) уровня случаев асоциального поведения несовершеннолетних (правонарушения, употребление алкогольных, табачных изделий, наркотиков. | 1б |
|  |  | Отсутствие травм участников образовательного процесса. | 1 б |
|  | **Всего:** |  | **4** |
|  | **Максимально возможное количество баллов по всем критериям** | | **35 б.** |

Критерии оценки деятельности руководителя Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр «Патриот» для выплаты

стимулирующей части фонда оплаты труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Критерии | Показатели | Весовой коэффициент показателя |
| 1. | Выполнение контрольных показателей учреждения,  необходимых объемов муниципального задания | Качественное выполнение муниципального задания в полном объеме. | 5 |
|  | **Всего:** |  | **5** |
| 2. | Создание условий для организации оздоровительно-образовательного процесса. | Развитие материально-технической базы, ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса. | 1 |
| Соблюдение санитарно-гигиенических условий деятельности образовательного учреждения, требований пожарной безопасности. | 2 |
| Соответствие перечня и содержания учредительных и других нормативных и правовых документов требованиям норм законодательства, качественное ведение документооборота. | 2 |
|  | **Всего:** |  | **5** |
| 3. | Качественное проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (качество сценария, уровень проведения, отзывы посетителей, записи в журнале отзывов). | Положительные результаты (экспресс-опрос, журнал отзывов и предложений потребителей, позитивные и отзывы получателей муниципальных услуг, отсутствие обоснованных жалоб от получателей услуг на качество оказываемых услуг. | 3 |
|  | **Всего:** |  | **3** |
| 4. | Эффективность управленческой деятельностью:  - За организацию и выполнение платных услуг и иных видов деятельности, приносящих доход,  предусмотренный муниципальным заданием;  - За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное проведение оздоровительно-образовательного процесса, реализацию путевок, сдача отчетов) | Укомплектованность штатов в соответствии с предъявляемыми требованиями по уровню образования и квалификации. | 1 |
| Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их разрешения (при наличии). | 1 |
| Благодатный психологический климат в педагогическом детском коллективе. | 1 |
| Сотрудничество с общественными организациями, ВУЗАМИ и другими социальными институтами по организации оздоровительно-образовательного процесса. | 1 |
| Обеспечение гласности и открытости деятельности образовательного учреждения (реклама, акции и др.) | 2 |
|  | **Всего:** |  | **8** |
| 5. | Сохранение здоровья воспитанников учреждения. | Организация необходимой индивидуальной и групповой коррекции недостатков в психическом и физическом развитии воспитанников. | 1 |
| Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (соревнования, дни здоровья, конкурсы и др.) | 2 |
|  | **Всего:** |  | **3** |
| 6. | Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (при наличии финансирования со стороны учредителя). | Наличие разрешительных документов для функционирования учреждения. | **6** |
|  | **Всего:** |  | **6** |
| 7. | Обеспечение информационной открытости учреждения | Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, правах и обязанностях получателей услуг, действующем законодательстве в сфере предоставления услуг. Размещение информации о деятельности учреждения в интернет-источниках, на информационных стендах учреждения. Наличие действующего сайта учреждения. | **5** |
|  | **Всего:** |  | **5** |
|  | **Максимально возможное количество баллов по критериям** | | **35** |

V. Порядок оказания материальной помощи

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

- смерти самого работника или близких родственников.

5.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя, а в случае смерти руководителя на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю и ее конкретных размерах принимает учредитель.

VI. Прочие вопросы оплаты труда

6.1 Руководителям муниципальных образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Среднегодовое количество обучающихся (воспитанников) учреждения | Предельная кратность |
| 1. | До 100 включительно | до 3,0 |
| 2. | До 200 включительно | до 4,0 |
| 3. | Свыше 200 | до 5,0 |

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается учредителем. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 360 часов в год (9 часов в неделю).

В исключительных случаях по решению учредителя, руководителю учреждения может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Расчет величины среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Приложение № 2

к постановлению администрации

Новоселицкого муниципального округа

Ставропольского края

от 15 июля 2022 г. № 480

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителя муниципального казенного учреждения Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края «Центр обслуживания образовательных организаций»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителя муниципального казенного учреждения Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края «Центр обслуживания образовательных организаций» (далее – Положение) разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы руководителя, функции и полномочия в отношении которого осуществляются администрацией Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края (далее – учредитель) и определяется порядок оплаты труда руководителя МКУ НМО СК «ЦООО».

1.2. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда, в том числе, связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждений.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, Новоселицкого округа, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем.

1.3. Условия оплаты труда руководителя с указанием фиксированного размера должностного оклада, установленного за календарный месяц, выплат компенсационного характера, критериев и показателей для стимулирования труда руководителей в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения закрепляются в трудовом договоре.

1.4. В случае изменения условий и размеров оплаты труда руководителя, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении или изменении размера должностного оклада, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, соответствующие изменения вносятся в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений к ним.

II. Размер фиксированного должностного оклада руководителя МКУ НМО СК «ЦООО»:

Должностной оклад руководителя муниципального казенного учреждения НМО СК «Центр обслуживания образовательных организаций» (далее – МКУ НМО СК «ЦООО») составляет:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| 1. | Руководитель | 15939 |

III. Выплаты компенсационного характера, порядок их установления

3.1.В трудовом договоре с руководителем предусматриваются выплаты компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативно-правовыми актами Ставропольского края, Новоселицкого округа, настоящим Положением.

3.2. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются в пределах должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности на основании приказа учредителя.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1 Руководителям учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и качество работы:

б) за стаж непрерывной работы;

в) премиальные выплаты.

4.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и качество работы, за стаж непрерывной работы устанавливаются учредителем в соответствии с настоящим Положением. Установление премий осуществляется специально созданной экспертной комиссией в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности учреждения.

4.3. Выплаты за интенсивность и качество работы устанавливаются и выплачиваются ежемесячно.

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в следующем порядке:

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах к должностному окладу:

От 1 до 5 лет – 5%

От 5 до 10 лет – 10%

Свыше 10 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается все время работы.

4.5. Премиальные выплаты выплачиваются руководителю в соответствии с Положением о премировании, утвержденным постановлением администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании распоряжения учредителя.

4.6. Размеры стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей по итогам первого и второго полугодия определяются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла.

Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества набранных баллов руководителем учреждения соответствующего типа за отчетный период и объема средств, запланированных на соответствующие полугодие текущего года по стимулирующим выплатам руководителям за качество выполняемых работ. Стоимость одного балла утверждается приказом отдела образования.

4.7. Мониторинг и оценка выполнения критериев деятельности руководителя осуществляется экспертной комиссией, обеспечивающей государственно-общественный характер управления. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных руководителем итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются руководителю на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности руководителя;

- лист согласования протокола;

-рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

Решение комиссии является основанием для принятия учредителем решения о назначении и выплаты руководителю выплат за качество работы.

Критерии

оценки деятельности руководителя МКУ НМО СК «ЦООО» для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Критерии | Показатели | Весовой коэффициент показателя |
|  | 1. Основная деятельность учреждения | Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов | 2 |
| Разработка и осуществление мероприятий по подготовке предложений, отчетов и проектов изменений для федеральных и краевых программ по проведению капитального ремонта, капитального строительства, противоаварийных мероприятий и мероприятий по комплексной безопасности муниципальных образовательных организаций Новоселицкого округа | 3 |
| Осуществление контрольных мероприятий по эффективности использования бюджетных средств на проведение капитального ремонта, капитального строительства, противоаварийных мероприятий и мероприятий по комплексной безопасности муниципальных образовательных организаций Новоселицкого округа | 3 |
| Отсутствие обоснованных жалоб граждан, общественных и образовательных организаций на действие (бездействие), повлекшее неисполнение должностных обязанностей и поставленных задач. | 2 |
| Проведение методической учебы с руководителями образовательных организаций по вопросам организации работ по капитальному ремонту, строительству и комплексной безопасности муниципальных образовательных организаций Новоселицкого округа | 3 |
| Разработка методических рекомендаций, приказов, консультирование руководителей образовательных организаций по вопросам строительства, реконструкции, капитального ремонта, проведения противоаварийных мероприятий в образовательных организациях Новоселицкого округа | 3 |
| Обеспечение хозяйственного, технического, транспортного обслуживания, содержания зданий и сооружений отдела образования и центра | 2 |
| Обеспечение осуществления сбора, учета и обобщения статистической информации образовательного комплекса Новоселицкого округа | 2 |
| **Максимально по критерию** | **20** |
| 2. Финансово-экономическая деятельность | Обеспечение своевременного освоения лимитов бюджетных обязательств учреждения (своевременное заключение договоров, муниципальных контрактов, предоставление отчетов об исполнении бюджетной сметы) | 2 |
| Отсутствие нарушений финансовой дисциплины (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности), | 3 |
| **Максимально по критерию** | **5** |
| **ВСЕГО** | **25** |

V. Порядок оказания материальной помощи.

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

- смерти самого работника или близких родственников.

5.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя, а в случае смерти руководителя на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю и ее конкретных размерах принимает учредитель.

VI. Прочие вопросы оплаты труда

6.1 Руководителю устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения до 5,0.

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается учредителем. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей.

В исключительных случаях по решению учредителя, руководителю учреждения может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Расчет величины среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Приложение № 3

к постановлению администрации

Новоселицкого муниципального округа

Ставропольского края

от 15 июля 2022 г. № 480

ПОРЯДОК

отнесения образовательных учреждений к группам

по оплате труда руководителей

1. Муниципальные образовательные организации относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Отнесение муниципальных образовательных организаций к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| № п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Образовательные организации | | | |
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2. | Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, профессиональных образовательных организациях культуры и искусства | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 3. | Количество групп в дошкольных образовательных организациях | за 1 группу | 10 |
| 4. | Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: |  |  |
|  | в многопрофильных | за каждого обучающегося | 0,3 |
|  | в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; организациях дополнительного образования спортивной направленности; музыкальных, художественных школах | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 5. | Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в образовательных организациях | за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 6. | Количество работников в образовательной организации | дополнительно за каждого работника, имеющего:  I квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую  квалификационную категорию | 1 |
| ученую степень | 1,5 |
| 7. | Наличие групп продленного дня |  | до 20 |
| 8. | Наличие филиалов, представительств, УКП, интерната при образовательной организации, общежития, санатория-профилактория и другого с количеством обучающихся (проживающих) | за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек | до 20 |
|  |  | от 100 до 200 человек | до 30 |
|  |  | свыше 200 человек | до 50 |
| 9. | Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях | за каждого дополнительно | 0,5 |
| 10. | Наличие в образовательных организациях дополнительного образования групп различной направленности | за каждую группу | 5 |
| 11. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (кабинетов) (количество рабочих компьютеров в них) | за каждый класс (кабинет) | до 10 |
| 12. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, танцевального зала, актового зала, мастерских, зимнего сада и других сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | до 15 |
| 13. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой |  | до 15 |
| 14. | Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации | за каждую единицу | до 3, но не более 20 |
| 15. | Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | за каждый вид | до 50 |
| 16. | Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов |  | до 2 0 |
| 17. | Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 18. | Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и другое) | за каждый вид | до 15 |
| 19. | Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 20. | Количество детей в возрасте от 0 до 18 лет, охваченных психолого-педагогической и медико-социальной помощью | за каждого ребенка | 0,5 |
| 21. | Наличие "Школы для родителей" |  | 10 |
| 22. | Наличие оборудованных и используемых в образовательной организации помещений для разных видов деятельности (сенсорная комната, кабинет ЛФК, театральная студия, творческая мастерская, "комната сказок", зимний сад и другое) | за каждый вид | 15 |
| 23. | Наличие в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи:  групп кратковременного пребывания для детей с ограниченными возможностями здоровья;  групп коррекционно-развивающего обучения;  оздоровительных и других групп | за каждую группу | 10 |
| 24. | Охват семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, испытывающих трудности в усвоении образовательных программ и (или) отклонениями в поведении, консультированием по вопросам их обучения, воспитания и развития | за каждое выданное в письменном виде заключение (рекомендации специалистов) | 2 |
| 25. | Внедрение в деятельность образовательных организаций адресных, вариативных программ и технологий сопровождения ребенка и его семьи | за каждую карту ППМС сопровождения | 1 |
| 26. | Охват услугами по специализированному психолого-педагогическому сопровождению детей "группы риска", их семьей | за каждую семью, зарегистрированную в социальном паспорте организации | 2 |
| 27. | Наличие центров или объединений муниципального значения |  | до 50 |
|  | | | |

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год отделом образования администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края (далее - отделом), в устанавливаемом порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

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

4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 2 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается отделом образования администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края.

6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:  
 по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

по организациям дополнительного образования и организациям дополнительного образования спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

7. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную наполняемость групп в соответствии с локальным актом учредителя.

8. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

9. Организации дополнительного образования, организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, находящиеся в государственной собственности, относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

10. Отдел образования администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края, в ведомственной принадлежности которого находятся образовательные организации:

устанавливает объемные показатели по организациям, не являющимся образовательными организациями, для отнесения их к одной из 4 групп по оплате труда руководителей;

может относить организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

может устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям организаций, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренную для руководителей организаций, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

11. Группы по оплате труда для руководящих работников образовательных организаций (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Приложение № 4

к постановлению администрации

Новоселицкого муниципального округа

Ставропольского края

от 15 июля 2022 г. № 480

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |
| N п/п | Тип образовательной  организации | Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов | | | |
|  |  | I группа | II группа | III группа | IV группа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Общеобразовательные организации,  организации дополнительного образования, дошкольные организации | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

ФОРМА

уведомления руководителей муниципальных образовательных учреждений об изменении условий оплаты труда

Уважаемый(ая)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

    В  соответствии  с  постановлением  Правительства  Ставропольского края

от  20  августа  2008  г.  N  128-п  "О  введении новых систем оплаты труда

работников  муниципальных  бюджетных  учреждений  Ставропольского  края",

распоряжением  Правительства  Ставропольского  края  от  19 декабря 2012 г.

N  548-рп  "Об  утверждении  Программы  поэтапного совершенствования систем

оплаты  труда  работников муниципальных учреждений Ставропольского края и

муниципальных  учреждений муниципальных образований Ставропольского края на

2013 - 2018 годы", Положением об оплате труда руководителей муниципальных

казенных, бюджетных, автономных образовательных организаций Ставропольского

края,  утвержденным  приказом министерства образования Ставропольского края

30  августа  2013  года  N 785-пр, доводим до Вашего сведения о предстоящих

изменениях   обязательных  условий  трудового  договора  в  части  (указать

вносимые  в  договор  изменения) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (например, в

части изменения размера оплаты труда).

    В  случае Вашего несогласия на работу в соответствии с новыми условиями

трудового договора Вам будут предложены другие вакантные должности.

    При  отказе  от  предложенной работы трудовой договор будет прекращен в

соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

    Начальник ОО АНМО СК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                         (подпись)

    С уведомлением ознакомлен(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                              (подпись)

    "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года

    На внесение изменений в трудовой договор

    согласен(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                         (подпись)

    не согласен(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                         (подпись)

    "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года

Приложение № 5

к постановлению администрации

Новоселицкого муниципального округа

Ставропольского края

от 15 июля 2022 г. № 480

Положение

о премировании руководителей учреждений образования  
Новоселицкого муниципального округа  
Ставропольского края.

1. **Общее положение.**
2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей.
3. Установление премиальных выплат по итогам работы руководителям учреждений осуществляется главным распорядителем бюджетных средств по согласованию с комиссией по выплатам стимулирующего характера, образованной отделом образования администрации Новоселицкого муниципального округа с обязательным участием в ней председателя окружной организации Профсоюза.
4. Премирование руководителей муниципальных учреждений образования осуществляется на основании приказа отдела образования администрации Новоселицкого муниципального округа.
5. **Показатели, на основании которых устанавливаются премиальные  
   выплаты по итогам работы руководителям образовательных учреждений**
6. Подготовка школ к новому учебному году.
   1. Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;
   2. Результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);
   3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.
7. Эффективность управленческой деятельности:

- выполнение плана работы (не менее 90%);

- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

* обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (деятельность органов ученического самоуправления, управляющих и попечительских советов и др.);

- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное исполнение поручений, предоставление материалов, отчетов, информаций и др.);

* уровень развития социального партнерства;
* доля и динамика привлечения внебюджетных средств;
* соблюдение режима экономии, выполнение энергосберегающих мероприятий.

1. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

* укомплектованность педагогическими кадрами (нагрузка не более 1,25 ст.), их качественный состав, отсутствие текучести кадров;
* создание условий для привлечения молодых специалистов;
* снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися;

- организация каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

* организация питания школьников;

- занятость учащихся во внеурочное время;

- обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми требованиями норм безопасности, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, наличие ограждения и состояние территории учреждения;

- обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми требованиями санитарных норм: обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды и т.д.);

* организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья;
* работа с родительской общественностью;
* уровень посещаемости и заболеваемости;

1. Высокие стабильные показатели по итогам деятельности за истекший учебный год.

2.9. 3а расширенный объём работ, не входящий в круг основной деятельности.

1. В связи с государственными и профессиональными праздниками.
2. В связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55 лет и далее каждые 5 лет: при стаже работы в данной должности от 5 до 10 лет - 50% должностного оклада, при стаже работы 10-15 лет - в размере 1 должностного оклада, свыше 15 лет - 1,5 должностного оклада.).
3. **Выплаты за награждение отраслевыми наградами Российского,  
   краевого и окружного уровней.**
4. Заслуженный учитель школы Российской Федерации - в размере должностного оклада.
5. Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 3000 руб.
6. Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации -3000 руб.
7. Почетная грамота Губернатора Ставропольского края - 2000 руб.
8. Почетная грамота министерства образования Ставропольского края - 2000 руб.
9. Почетная грамота Думы Ставропольского края, Правительства Ставропольского края - 2000 руб.
10. Медали Ставропольского края - в размере двух должностных окладов.
11. Почетная грамота главы Новоселицкого муниципального округа- 1000 руб.
12. Почетная грамота отдела образования администрации Новоселицкого муниципального округа - 1000 руб.
13. **Порядок утверждения, начисления и выплаты премий**
14. Решение о премировании оформляется приказом отдела образования администрации Новоселицкого муниципального округа, в котором указывается размер премии.
15. Премии к юбилеям со дня рождения, в связи с уходом на пенсию выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.
16. Выплата премий не производится в случаях:

* невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
* невыполнение технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
* нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
* нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
* невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства;
* наличие претензий, жалоб;
* не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей,
* упущения и искажения отчетности;
* наличие представлений контролирующих органов;
* просроченная кредиторская задолженность по оплате;

- нецелевое или неэффективное использование средств;

4.7. Лишение премии производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

Приложение № 6

к постановлению администрации

Новоселицкого муниципального округа

Ставропольского края

от 15 июля 2022 г. № 480

Положение

о премировании руководителя МКУ НМО СК «ЦООО»

1. **Общее положение**
2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя учреждения в повышении качества работы учреждения, развития инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ.
3. Установление премиальных выплат по итогам работы руководителю учреждения осуществляется главным распорядителем бюджетных средств по согласованию с комиссией по выплатам стимулирующего характера, образованной отделом образования администрации Новоселицкого муниципального округа с обязательным участием в ней председателя окружной организации Профсоюза.
4. Премирование руководителя осуществляется на основании приказа отдела образования администрации Новоселицкого муниципального округа.
5. **Показатели, на основании которых устанавливаются премиальные  
   выплаты по итогам работы руководителям образовательных учреждений**
   1. Подготовка школ к новому учебному году.
   2. Контроль за эффективным использованием бюджетных средств.
   3. Своевременное освоение лимитов.
   4. Своевременная и достоверная сдача отчетности.
   5. Эффективность управленческой деятельности:

- выполнение плана работы (не менее 90%);

- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное исполнение поручений, предоставление материалов, отчетов, информаций и др.);

* уровень развития социального партнерства;
* соблюдение режима экономии, выполнение энергосберегающих мероприятий.
  1. Высокие стабильные показатели по итогам деятельности за истекший год.
  2. 3а расширенный объём работ, не входящий в круг основной деятельности.
  3. В связи с государственными и профессиональными праздниками.
  4. В связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55 лет и далее каждые 5 лет: при стаже работы в данной должности от 5 до 10 лет - 50% должностного оклада, при стаже работы 10-15 лет - в размере 1 должностного оклада, свыше 15 лет - 1,5 должностного оклада.).

1. **Выплаты за награждение отраслевыми наградами Российского,  
   краевого и окружного уровней**
2. Почетная грамота Губернатора Ставропольского края - 2000 руб.
3. Почетная грамота министерства образования Ставропольского края - 2000 руб.
4. Почетная грамота Думы Ставропольского края, Правительства Ставропольского края - 2000 руб.
5. Медали Ставропольского края - в размере двух должностных окладов.
6. Почетная грамота главы Новоселицкого муниципального округа- 1000 руб.
7. Почетная грамота отдела образования администрации Новоселицкого муниципального округа - 1000 руб.
8. **Порядок утверждения, начисления и выплаты премий**
9. Решение о премировании оформляется приказом отдела образования администрации Новоселицкого муниципального округа, в котором указывается размер премии.
10. Премии к юбилеям со дня рождения, в связи с уходом на пенсию выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.
11. Выплата премий не производится в случаях:

* невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
* невыполнение технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
* нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
* нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
* невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства;
* наличие претензий, жалоб;
* не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей,
* упущения и искажения отчетности;
* наличие представлений контролирующих органов;

- нецелевое или неэффективное использование средств;

4.7. Лишение премии производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.