

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей образовательных организаций Степновского муниципального района Ставропольского края (далее - организации), подведомственных отделу образования администрации Степновского муниципального района Ставропольского края (далее - Положение) разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы руководителей образовательных организаций, функции и полномочия в отношении которых осуществляются отделом образования администрации Степновского муниципального района Ставропольского края (далее - учредитель) и определяет порядок оплаты труда руководителей образовательных организаций (далее – руководители).

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций устанавливаются с учетом достижения показателей государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя согласно разделу IV Положения.

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 организации 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 организаций Степновского муниципального района Ставропольского края

2.1. Должностные оклады руководителей образовательных организаций всех типов, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда:

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (директор, заведующий)	18041	16898	15854	14931

2.2. Показатели отнесения организаций к группам по оплате труда руководителя организации определяются приказом отдела образования администрации Степновского муниципального района Ставропольского края.

2.3. В размеры должностных окладов руководителей организаций соответствующих типов включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.4. Группа оплаты труда руководителей определяется на начало учебного года в соответствии с Порядком отнесения образовательных организаций Степновского муниципального района к группам по оплате труда руководителей (Приложение №2 к Положению об оплате труда руководителей образовательных организаций Степновского муниципального района Ставропольского края) и вступает в силу с 01 января следующего финансового года .

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:

- на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. При этом установленные руководителю в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда;
- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- на работах в местностях с особыми климатическими условиями. 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, настоящим Положением.

3.2. За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате руководителя устанавливается коэффициент 1.1.

3.3. 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 образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	20
2.	За работу в организациях, расположенных в сельской местности	25

3.4. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности на основании приказа отдела образования администрации Степновского муниципального района Ставропольского края.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Руководителям образовательных организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. за интенсивность и высокие результаты работы:
за интенсивность труда;
за высокие результаты работы;
за выполнение особо важных и ответственных работ;
за социальное партнерство.

4.1.2. за качество выполняемых работ:
за наличие ученой степени и почетного звания;
за образцовое выполнение муниципального задания;
персональная стимулирующая надбавка;)

4.1.3. за стаж непрерывной работы в системе образования;

4.1.4. за наличие первой квалификационной категории согласно Положения об оплате труда работников образовательного учреждения, в котором

руководитель работает учителем, пропорционально педагогической нагрузки по должности «Учитель»;

4.1.5. за наличие высшей квалификационной категории согласно Положения об оплате труда работников образовательного учреждения, в котором руководитель работает учителем, пропорционально педагогической нагрузки по должности «Учитель»;

4.1.6. премиальные выплаты:

по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.2. Расчет премии руководителям общеобразовательных организаций по внутреннему совмещению по должности «Учитель» по итогам финансового года при наличии фонда экономии заработной платы по педагогическим работникам производится с применением коэффициента, который определяется как отношение суммы оставшейся части экономии фонда оплаты труда краевого бюджета и суммы фактически начисленной заработной платы руководителя по должности «Учитель» за год, из которой исключена средняя заработная плата за время нахождения руководителя по должности «Учитель» в трудовом и учебном отпусках, при переподготовке и повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении, материальная помощь, пособия по листкам временной нетрудоспособности. Данный коэффициент применяется к начислению заработной платы каждого руководителя по должности «Учитель» при наличии экономии фонда заработной платы и за минусом вышеперечисленных исключений.

4.3. На выплату премии по итогам работы за финансовый год, выплачиваемой за счет экономии фонда оплаты труда руководителей, направляется объем средств, не превышающий размер должностных окладов по штатному расписанию за месяц, в котором принимается решение. При этом размер премии одного премируемого не может превышать размер его должностного оклада при отработке полного календарного года.

Решение о выплате премии по итогам работы за год за счет экономии фонда оплаты труда руководителей принимается не ранее 20 декабря текущего года.

4.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы устанавливаются отделом образования администрации Степновского муниципального района Ставропольского края в соответствии с настоящим Положением.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в следующем порядке:

4.5.1. За работу по привлечению коммерческих и общественных организаций для улучшения материально-технической базы образовательных организаций на сумму:

до 50 тысяч рублей -10%;

свыше 50 тысяч рублей – 20%.

Назначается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно в размере 10% (20%) от размера должностного оклада.

4.5.2. За участие в грантовых мероприятиях, финансируемых за счет различных фондов (5% от размера должностного оклада ежемесячно за каждое мероприятие в период его реализации).

4.5.3. Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются и выплачиваются руководителям в следующем порядке:

N п/п	Условия получения премии за выполнение особо важных и ответственных работ	Периодичность	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	За организацию работы районного ресурсного центра	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно	20 (за организацию работы центра)

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

4.6.1. Выплаты за наличие почетного звания устанавливаются и выплачиваются ежемесячно:

- 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 и 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;

4.6.2. Выплата за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания.

При выполнении по результатам предыдущего года показателей, характеризующих качество и объем государственной (муниципальной) услуги (работы), на 100%, а также в случае отклонения от показателей установленного государственного задания, в пределах которых государственное задание считается выполненным, руководителям устанавливается премия в размере 20% должностного оклада, выплачиваемая в текущем году ежемесячно.

4.7. Выплаты за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливаются в следующем порядке:

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

от 5 до 10 лет - 10%;

свыше 10 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- для руководителей образовательных организаций - время непрерывной работы в образовательных организациях, органах управления образованием;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;
- время обучения в образовательных организациях с отрывом от работы в связи с получением дополнительного профессионального образования (повышения квалификации или профессиональной переподготовки);
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы в одной образовательной организации, органе управления образованием или иной организации по соответствующему направлению деятельности на работу в другую образовательную организацию, орган управления образованием или иную организацию по соответствующему направлению деятельности при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года устанавливаются и выплачиваются руководителю за каждое полугодие не позднее 25 июля и 20 декабря.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается руководителям в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования и молодежной политики Ставропольского края;
 - в связи с государственными или профессиональными праздниками;
 - в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).
- Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда руководителей в размере до 100% должностного оклада.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании приказа отдела образования администрации Степновского муниципального района Ставропольского края.

4.9. Персональная стимулирующая надбавка за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей устанавливается и выплачивается руководителю ежемесячно по итогам первого и второго полугодия в зависимости от количества набранных процентов.

4.10. Мониторинг и оценка выполнения критериев деятельности руководителей осуществляется комиссией по распределению и назначению стимулирующих выплат (экспертной комиссией), обеспечивающей государственно-общественный характер управления. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных руководителями образовательных организаций итогов выполнения критериев оценки деятельности со-

гласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются руководителям образовательных организаций на доработку;

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

- рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из количества набранных процентов.

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.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Решение комиссии является основанием для принятия начальником отдела образования администрации Степновского муниципального района Ставропольского края решения о назначении и выплаты руководителю выплат за качество работы.

4.11. В случае нахождения организации на ремонте руководителю на период проведения ремонта назначается стимулирующая выплата в размере 50% должностного оклада.

Руководителям вновь созданных организаций и вновь назначенным на должность устанавливается стимулирующая выплата в размере 50% должностного оклада на период до наступления срока принятия решения экспертной комиссией о подведении результатов деятельности руководителя.

Персональная стимулирующая надбавка по итогам работы за первое и второе полугодие устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Степновского муниципального района(Приложение №1к Положению об оплате труда руководителей образовательных учреждений Степновского муниципального района).

4.12. При переводе работника с должности «Руководитель» на должность «Учитель» («Воспитатель») причитающуюся сумму стимулирующих выплат выплачивается разовым пособием за проработанный период.

4.13. Выплаты стимулирующего характера руководителям производятся:

а) за счет централизованных средств в размере до 5% планового фонда оплаты труда работников учреждения, перечисляемых на лицевые счета указанных организаций в установленном порядке. Размер централизованного фонда оплаты труда руководителей на планируемый год утверждается ежегодно приказом отдела образования администрации Степновского муниципального района Ставропольского края.

Неиспользованные средства централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений.

V. Порядок оказания материальной помощи

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда организации 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;
- в иных случаях.

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 организации на дату обращения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю и ее конкретных размерах принимает отдел образования администрации Степновского муниципального района Ставропольского края.

VI. Прочие вопросы оплаты труда

6.1. Руководителям образовательных организаций устанавливается следующая предельная кратность соотношения их средней заработной платы к величине средней заработной платы работников образовательной организации (далее - предельная кратность).

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	3,0
2.	От 250 до 500 включительно	3,5
3.	От 500 до 1000	4,0
4.	Свыше 1000	4,5

Конкретный размер предельной кратности средней заработной платы руководителя к величине средней заработной платы работников возглавляемой им организации устанавливается приказом отдела образования адми-

нистрации Степновского муниципального района. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

При определении предельной кратности средней заработной платы руководителя к величине средней заработной платы работников организации 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 той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 360 часов в год. В исключительных случаях по решению учредителя руководителю организации может устанавливаться предельная кратность средней заработной платы в индивидуальном порядке (для вновь созданных организаций, при приостановлении основной деятельности организации в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников организаций, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы руководителей и работников организаций осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы руководителя к величине средней заработной платы работников организации, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения (ежемесячно).

Выплаты за участие в реализации грантов осуществляются на основании приказа учредителя.

Расчет величины среднемесячной заработной платы работников образовательных 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 №1
к Положению об оплате труда
руководителей образовательных
учреждений Степновского
муниципального района

Критерии оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Степновского муниципального района Ставропольского края для выплаты персональной стимулирующей надбавки

Критерии оценки эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных организаций для выплаты персональной стимулирующей надбавки

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой процент показателя к должностному окладу
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов	6
		Отсутствие обоснованных жалоб	6
		Наличие образовательной программы организации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами	4
		Всего:	16
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие и функционирование органов государственно-общественного управления	5
		Всего:	5
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования, дополни-	Охват детей, посещающих образовательную организацию, программами дополнительного образования составляет более 20 процентов	5

	тельных услуг	Развитие вариативных форм дошкольного образования (группы кратковременного пребывания, консультативные пункты и др.)	10
		Всего:	15
4.	Информационная открытость	Размещение на сайте образовательной организации:	
		локальных актов, в том числе регулирующих оплату труда работников;	4
		результатов деятельности образовательной организации;	4
		публичных докладов руководителя	4
		Всего:	12
5.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Отсутствие вакансий	6
		Укомплектованность образовательной организации молодыми педагогическими кадрами составляет не менее 10%	6
		Всего:	12
6.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Выполнение норм питания	3
		Снижение заболеваемости	4
		Отсутствие травматизма.	4
		Всего:	11
7.	Финансово-экономическая деятельность	Своевременное, достоверное представление отчетов и других сведений, связанных с исполнением бюджета	3
		Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности)	3
		Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) товаров, работ (услуг), а так-	3

		же по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды	
		Достижение установленных образовательной организации значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательной организации к средней заработной плате в сфере общего образования Ставропольского края	15
		Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждением	4
		Всего:	29
	Итого:		100

Критерии оценки эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций для выплаты персональной стимулирующей надбавки

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой процент показателя к должностному окладу
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов	5
		Отсутствие обоснованных жалоб	5
		Наличие образовательной программы организации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами	4
		Всего:	14
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие и функционирование органов государственно-общественного управления	5

		Всего:	5
3.	Обеспечение качества и доступности образования	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки (значение показателя равно или выше по сравнению с предыдущим периодом): доля обучающихся, охваченных предпрофильной подготовкой, в общей численности обучающихся 8 - 9 классов;	4
		доля выпускников общеобразовательной организации, охваченных профильным обучением, в общей численности обучающихся по программам среднего общего образования	5
		Ведение мониторинга "Наша новая школа"	4
		Всего:	13
4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Охват детей, посещающих образовательную организацию, программами дополнительного образования составляет более 30 процентов	5
		Всего:	5
5.	Информационная открытость деятельности образовательной организации	Размещение на сайте образовательной организации: локальных актов, в том числе регулирующих оплату труда работников;	4
		публичных докладов руководителя;	4
		результатов деятельности органов государственного управления	4
		Всего:	12
6.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Отсутствие вакансий	6
		Укомплектованность образовательной организации молодыми педагогическими кадрами составляет не	6

		менее 10%	
		Всего:	12
7.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Выполнение норм питания	4
		Снижение заболеваемости	4
		Отсутствие травматизма	5
		Всего:	13
8.	Финансово-экономическая деятельность	Своевременное, достоверное представление отчетов и других сведений, связанных с исполнением бюджета	3
		Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности)	3
		Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) товаров, работ (услуг), а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды	3
		Достижение установленных образовательной организации значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательной организации к средней заработной плате по экономике в Ставропольском крае	7
		Организация в образовательном учреждении проведение государственной итоговой аттестации.	5
		Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждением	5
		Всего:	26

Итого:		100
--------	--	-----

Критерии оценки деятельности руководителей организаций дополнительного образования для выплаты персональной стимулирующей надбавки

N п/п	Критерии	Показатели	Весовой процент показателя к должностному окладу
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	Наличие программы развития образовательной организации и плана мероприятий по ее реализации	6
		Отсутствие предписаний надзорных органов	6
		Отсутствие объективных жалоб обучающихся и их родителей (законных представителей) на действия работников образовательной организации	6
		Всего:	18
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие и функционирование органа государственно-общественного управления	5
		Всего:	5
3.	Обеспечение качества предоставляемых услуг	Соответствие удельного веса численности потребителей, удовлетворенных качеством предоставляемой государственной услуги, плановому значению, утвержденному в государственном задании	6
		Укомплектованность образовательной организации специалистами, имеющими специальную под-	6

		готовку (более 90%)	
		Инновационная деятельность образовательной организации (создание новых структурных подразделений, наличие опытно-экспериментальной работы)	6
		Всего:	18
4.	Информационная открытость	Соответствие содержания сайта образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	6
		Всего:	6
5.	Реализация мероприятий по профилактики правонарушений у несовершеннолетних	Доля обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации, составляет более 5% от общей численности обучающихся образовательной организации	6
		Всего:	6
6.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Удельный вес численности педагогов дополнительного образования в возрасте до 30 лет составляет не менее 10% от общей их численности	5
		Удельный вес численности педагогов дополнительного образования в возрасте до 30 лет составляет не менее 5% от общей их численности	3
		Отсутствие вакансий	4
		Всего:	12
7.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Достигнуты позитивные результаты по итогам участия в краевых, межрегиональных и всероссийских мероприятиях (смотры, конкурсы, олимпиады) по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	5

		Всего:	5
8.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	Организация каникулярной занятости обучающихся образовательной организации	5
		Всего:	5
9.	Финансово-экономическая деятельность	Своевременное, достоверное представление отчетов и других сведений, связанных с исполнением бюджета	3
		Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности)	3
		Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) товаров, работ (услуг), а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды	3
		Достижение установленных образовательной организации значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательной организации к средней заработной плате учителей в Ставропольском крае	11
		Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждением	5
		Всего:	25
Итого:			100

Приложение №2
к Положению об оплате труда
руководителей образовательных
учреждений Степновского
муниципального района

**ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
СТЕПНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА К ГРУППАМ ПО
ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

(в редакции приказов минобразования Ставропольского края от 25.12.2014
N 1436-пр, от 22.03.2016 N 266-пр)

1. Образовательные организации Степновского муниципального района Ставропольского края 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 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
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных образовательных организациях	за 1 группу	10
3.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в организациях дополнительного образования спортивной направленности	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по ко-	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15

	личеству обучающихся) в общеобразовательных организациях		
5.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: I квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
		ученую степень	1,5
6.	Наличие групп продленного дня		20
7.	Наличие филиалов	до 100	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
8.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	за каждого дополнительно	0,5
9.	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности		
	спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (кабинетов)	за каждый класс (кабинет)	10
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их со-	за каждый вид	15

	стояния и степени использования)		
12.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой		15
			15
13.	Наличие: автотранспортных средств на балансе образовательной организации		20 (за каждую единицу транспорта)
14	Организация подвоза детей	за каждого обучающегося	1
15.	Наличие учебно-опытных участков (в соответствии с программными требованиями, но не менее 0,5 га.)		20
16.	Наличие собственных: котельной, очистных ям и других сооружений		10
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	15
19.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического разви-	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

	тия (кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида		
20.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10
21.	Количество детей в возрасте от 0 до 18 лет, охваченных психолого-педагогической и медико-социальной помощью	за каждого ребенка	0,5
22.	Наличие "Школы для родителей"		10
23.	Количество специалистов, охваченных методической помощью в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждого специалиста	0,1
24.	Количество специальных (коррекционных) классов в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждый класс	10
25.	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
26.	Наличие в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи: групп кратковременного пребывания для детей с ограни-	за каждую группу	10

	ченными возможностями здоровья; групп коррекционно-развивающего обучения; оздоровительных и других групп		
27.	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
28.	Внедрение в деятельность образовательных организаций района адресных, вариативных программ и технологий сопровождения ребенка и его семьи	За каждую карту ППМС сопровождения	1
29.	Охват услугами по специализированному психолого-педагогическому сопровождению детей "группы риска", их семьями	За каждую семью, зарегистрированную в социальном паспорте организации	2
30.	Количество групп совместного пребывания для детей с ограниченными возможностями здоровья и их родителей в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	За каждую группу	10
31.	Обеспечение своевременной подготовки образовательной организации к новому учебному году		20
32.	Подготовка образовательной организации края к отопительному сезону		10
33.	Сохранение и улучшение материально-технической базы		10

	учреждения		
34.	Обеспечение условий в организации для выполнения:	за каждый акт, предписание	
	- требований пожарной безопасности		при наличии 0 при отсутствии 5
	- требований охраны труда		при наличии 0 при отсутствии 5
35.	Организация работы с ведомственными учреждениями		15
36.	Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан	за каждого учащегося	1
37.	Организация летнего отдыха обучающимся	за каждого учащегося	1
38.	Организация работы методической службы		20

3. Группа по оплате труда руководителей определяется 1 раз в год отделом образования администрации Степновского муниципального района Ставропольского края, в устанавливаемом порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

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 20 баллов.

5. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

* по дошкольным и общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

* по организации дополнительного образования - 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;

6. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное ко-

личество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную наполняемость групп в соответствии с локальным актом учредителя.

7. 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.

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

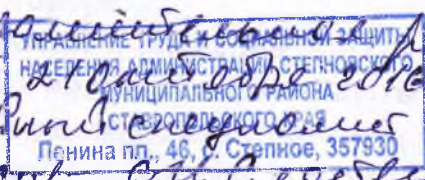
N п/п	Тип образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
3.	Дошкольные, общеобразовательные организации, организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до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

Согласовано:
председатель Степновскоц районной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

 О.И.Кулиш

Приложение №1
к приказу отдела образования
администрации Степновского
муниципального района
Ставропольского края
от 18 октября 2016 года №280

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
СТЕПНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ СТЕПНОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**



от 18 октября 2016 г. № 36
г. Степное
Пенина пл., 46, г. Степное, 357930
