



АДМИНИСТРАЦИЯ КИРОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

17 августа 2020 г.

г. Новопавловск

№ 1377

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений, подведомственных отделу образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края

В соответствии с приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года №785-пр «Об оплате труда руководителей государственных казенных, бюджетных, автономных образовательных организаций Ставропольского края» (с изменениями от 27 декабря 2017 года №1693-пр), решением Думы Кировского городского округа Ставропольского края от 23.01.2018 года №68 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края», в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных бюджетных, муниципальных казенных учреждений, подведомственных отделу образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края в повышении эффективности труда и росте квалификации, улучшении качества оказываемых ими услуг и совершенствовании системы оплаты труда, администрация Кировского городского округа Ставропольского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений, подведомственных отделу образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края;

*Тупиченко Е.В.  
Молодежной Е.В.  
Врещенко А.С.  
руководитель ОУ*  
21.08.2020  
*Врещенко А.С.*

1.2. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений для выплаты персональной стимулирующей надбавки;

1.3. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений для выплаты персональной стимулирующей надбавки;

1.4. Критерии оценки деятельности руководителей учреждений дополнительного образования для выплаты персональной стимулирующей надбавки;

1.5. Критерии оценки деятельности руководителя муниципального казенного учреждения «Центр организационно-методического обеспечения Кировского городского округа Ставропольского края»;

1.6. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей.

2. Считать утратившими силу постановления администрации Кировского городского округа Ставропольского края:

- 02 февраля 2018 года № 98 «Об утверждении положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и муниципальных казенных образовательных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края»;

- 24 октября 2019 года № 2079 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и муниципальных казенных образовательных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края»;

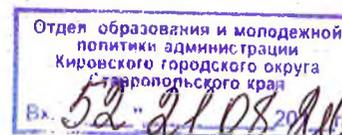
- 06 августа 2019 года № 1591 «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края, утвержденное постановлением администрации Кировского городского округа Ставропольского края от 02 февраля 2018 года № 98».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Кировского городского округа Ставропольского края Тупиченко Е.В. и начальника отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края Яковлеву Т.Ю.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июля 2020 года.

Глава Кировского городского округа  
Ставропольского края

В.Ф. Лукинов





УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
Кировского городского округа  
Ставропольского края  
от 17 августа 2020г. № 1377

Положение  
об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и муниципальных  
казенных образовательных учреждений Кировского городского округа  
Ставропольского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных казенных, бюджетных образовательных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края, муниципального казенного учреждения «Центр организационно-методического обеспечения Кировского городского округа Ставропольского края» (далее – Положение) разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы руководителей образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляются отделом образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края (далее – отдел образования), определяет порядок оплаты труда руководителей муниципальных казенных, бюджетных образовательных учреждений, муниципального казенного учреждения «Центр организационно-методического обеспечения Кировского городского округа Ставропольского края» (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, Кировского городского округа, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям с целью мотивации их к более качественному выполнению своих профессиональных (должностных обязанностей), поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

Решение о производстве выплат стимулирующего характера принимается

с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливается приказом начальника отдела образования

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также при наличии финансовых средств на данные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителям выплачиваются при условии достижения установленных учреждению значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, показателей Соглашения на предоставление средств субвенции и соблюдении предела кратности заработной платы руководителя относительно средней заработной платы работников.

1.3. Условия оплаты труда руководителей 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 учреждений

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

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (директор, заведующий, начальник)	19563	18324	17191	16170

2.2. Должностной оклад руководителя муниципального казенного учреждения «Центр организационно-методического обеспечения Кировского городского округа Ставропольского края», устанавливается вне зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Руководитель (директор)	21355

2.3. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения производится по показателям, предусмотренным в «Порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей» настоящего Положения.

2.4. В размеры должностных окладов руководителей учреждений соответствующих типов включены размер надбавок за ученые степени и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

### III. Выплаты компенсационного характера, порядок их установления

3.1. В трудовом договоре с руководителем предусматриваются выплаты компенсационного характера в случае выполнения ими 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 результатов проведения специальной оценки условий труда рабочих мест;

- 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);

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 образовательных учреждениях, имеющих классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ОВЗ или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), с интеллектуальными нарушениями (умственной отсталостью), обучающихся по АООП	до 5 классов -5 от 5 до 10 классов -10 свыше 10 классов -20

2.	За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25
----	---	----

3.3. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности на основании приказа начальника отдела образования.

При осуществлении выплаты за совмещение профессий (должностей) выплата за работу в сельской местности не производится.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре руководителя. Выплата за совмещение педагогической должности рассчитывается в тарификационном списке учреждения.

3.4. 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.

### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Руководителям учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:
  - за интенсивность труда;
  - за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) за качество выполняемых работ:
  - за наличие ученой степени и почетного звания;
  - за образцовое выполнение муниципального задания;
  - персональная стимулирующая надбавка;
- в) за стаж непрерывной работы;
- г) премиальные выплаты:
  - по итогам работы за месяц;
  - по итогам работы за квартал;
  - по итогам работы за полугодие;
  - по итогам работы за календарный год, учебный год;
  - единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.2. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений в том числе могут производиться за счет средств, полученным учреждением от приносящей доход деятельности (за исключением дохода, полученного от сдачи в аренду муниципального имущества) руководителю могут устанавливаться и выплачиваться единовременно премии в размере 5% от полученных учреждением средств от указанной деятельности.

4.3. 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 по итогам работы за полугодие, календарный год, учебный год осуществляется специально созданной комиссией (далее - комиссия) в соответствии с критериями премирования.

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

4.4.1. За участие в реализации программ краевых инновационных площадок, (наличие статуса региональной инновационной площадки, федеральной инновационной площадки), назначается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно при фактическом участии в их реализации в процентном отношении к должностному окладу в размере:

10% – при наличии статуса региональной инновационной площадки;

20% - при наличии статуса федеральной инновационной площадки.

4.4.2. За работу по привлечению средств коммерческих и общественных организаций, средств физических лиц, индивидуальных предпринимателей для улучшения материально-технической базы учреждений назначается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно в следующем размере:

не менее 50 тысяч рублей - в размере 5% от размера должностного оклада,

от 75 тысяч до 100 тысяч рублей – в размере 10% от размера должностного оклада,

более 100 тысяч рублей - в размере 15% от размера должностного оклада, свыше 200 тысяч рублей - в размере 20% от размера должностного оклада.

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

4.4.4. За организацию образовательной деятельности по образовательным программам с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, профильное обучение, наличие казачьих и кадетских классов устанавливается ежемесячная выплата в процентном отношении к должностному окладу в размере:

5% - за каждый класс (группу).

4.4.5. За организацию деятельности образовательной организации в качестве пункта проведения ВКС устанавливается ежемесячная выплата в размере 5%.

4.4.6. Выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются и выплачиваются руководителям в следующем порядке:

№ п/п	Условия получения премии	Периодичность	Размер выплаты в процентах к должностному окладу	Основание для подтверждения выплаты
-------	--------------------------	---------------	--	-------------------------------------

1.	За организацию работы пунктов приема экзаменов в период проведения государственной итоговой аттестации.	устанавливается и выплачивается в период проведения итоговой аттестации	10	Служебная записка муниципального администратора ОГЭ, ЕГЭ
2.	За подготовку участников конкурса «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям»	устанавливается и выплачивается по факту проведения мероприятий в текущем периоде.	5 (за подготовку участников муниципального этапа) 15 (за подготовку участников краевого этапа) 30 (за подготовку участников всероссийского этапа)	Служебная записка сотрудников отдела образования и молодежной политики, МКУ ЦОМО КГО СК об участии в мероприятиях
4.	За организацию и проведение на базе образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций и других окружных, краевых и всероссийских массовых мероприятий: - 1 мероприятие; - 2 и более.	Устанавливается и выплачивается по факту проведения мероприятий в текущем периоде.	5 10	Служебная записка сотрудников отдела образования и молодежной политики, МКУ ЦОМО КГО СК о проведении мероприятий
5.	За организацию эффективной работы с государственными учреждениями для детей сирот и	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно	5	Приказ о зачислении в ОУ детей из государственных учреждений для детей сирот и

	детей, оказавшихся в сложной жизненной ситуации.			детей, оказавшихся в сложной жизненной ситуации.
6.	За оперативную организацию деятельности, привлечение сотрудников ОУ и оказание содействия при возникновении ситуаций ГО и ЧС: - оказание содействия, привлечение сотрудников; - организация деятельности на базе ОУ.	Устанавливается и выплачивается по факту деятельности в текущем периоде	10 30	Служебная записка сотрудников отдела образования и молодежной политики, МКУ ЦОМО КГО СК о проведении мероприятий, документация администрации КГО СК о проведении мероприятий по ГО и ЧС в организации
7.	За организацию подвоза учащихся (количество чел.): до 100 от 100 до 200 от 200 и выше	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно	5 10 15	Служебная записка сотрудников отдела образования и молодежной политики, МКУ ЦОМО КГО СК о проведении мероприятий
8.	За организацию деятельности по сетевому взаимодействию с образовательными организациями округа	Устанавливается и выплачивается ежемесячно по факту организации деятельности.	10	Служебная записка сотрудников отдела образования и молодежной политики, МКУ ЦОМО КГО СК о проведении мероприятий
9.	За получение аттестатов за	устанавливается по итогам	10	Служебная записка

	курс: - основного общего, - среднего общего образования 100% выпускников образовательной организации	деятельности организации в текущем учебном году	10	муниципального администратора ОГЭ, ЕГЭ
10.	За привлечение для работы в организации молодых специалистов	Устанавливается по итогам деятельности по результатам полугодия, выплачивается ежемесячно: - до 3 человек - до 5 человек	5 10	Служебная записка сотрудников отдела образования и молодежной политики, МКУ ЦОМО КГО СК о кадровом составе, приказ ОУ о приеме на работу
11.	За руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-педагогическими консилиумами, методическими объединениями	устанавливается по факту назначения и выплачивается ежемесячно	5	Приказ отдела образования и молодежной политики АКГО СК
12.	За организацию работы структурного подразделения	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно	5	Приказ отдела образования и молодежной политики АКГО СК
13.	Премияльные выплаты по итогам работы за учебный год устанавливаются руководителю по результатам	устанавливается по итогам деятельности организации в текущем году	1 место – 30% должностного оклада; 2 место – 20% должностного оклада; 3 место – 10%	Приказ отдела образования и молодежной политики АКГО СК

	деятельности ОУ		должностного оклада.	
14.	За организацию работы по трудоустройству обучающихся	устанавливается по итогам деятельности организации в текущем году	10	Служебная записка сотрудников отдела образования и молодежной политики
15.	За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, расширение и увеличение объема работ	устанавливается по итогам деятельности организации в текущем году (за квартал, полугодие, календарный год, учебный год)	30	Служебная записка сотрудников отдела образования и молодежной политики

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

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

От 5 до 10 лет – 5%

Свыше 10 лет – 10%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время непрерывной работы на руководящих должностях в образовательных организациях, органах управления образованием, для руководителей иных организаций – время непрерывной работы на руководящих должностях в организациях по соответствующему направлению деятельности. 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 в работе одного месяца.

- 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.

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

4.6.1. Выплаты за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливаются в процентном отношении к установленному должностному окладу по основной должности приказом учредителя при его получении и выплачиваются ежемесячно со дня его присвоения:

- «народный» – 25%,

- «заслуженный» – 20%,

- «заслуженный тренер России» – 20%,

- ведомственное почетное звание (нагрудный знак) – 15%.

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 муниципального задания.

При выполнении по результатам предыдущего года показателей, характеризующих качество и объем муниципальной услуги (работы), на 100%, а также в случае отклонения от показателей установленного муниципального задания, в пределах которых муниципальное задание считается выполненным, руководителям устанавливается премия в размере 10% должностного оклада, выплачиваемая в текущем году ежемесячно.

Единовременная премия выплачивается руководителям в следующих случаях:

в связи с особо значимыми событиями:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, других министерств и ведомств Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края, Правительства Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края, администрации Кировского городского округа Ставропольского края, Думы Кировского городского округа Ставропольского края;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).

Единовременная премия выплачивается руководителю при наличии экономии по фонду оплаты труда административно-управленческого персонала учреждения в размере 50% должностного оклада.

Единовременная премия выплачивается на основании приказа начальника отдела образования.

При наличии действующего дисциплинарного взыскания в предшествующем премированию периоде и при невыполнении показателей по заработной плате педагогическим работникам ОУ, премиальные выплаты не производятся.

4.7. Мониторинг и оценка выполнения критериев эффективности деятельности руководителей осуществляется комиссией по итогам работы за

первое и второе полугодие. Руководители представляют секретарю комиссии оценочные листы с подтверждающими документами не позднее 15 января и 15 июля соответственно. Оценочные листы, предоставленные с нарушением установленных сроков комиссией не рассматриваются. Комиссия собирается для работы секретарем не позднее 20 января и 15 июля соответственно. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

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

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

- лист согласования протокола;

- рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются 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.

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

4.8. В случае нахождения учреждения на длительном ремонте руководителю на период проведения ремонта назначается персональная стимулирующая надбавка в размере 50% должностного оклада.

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

#### V. Порядок оказания материальной помощи

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения и на основании приказа начальника отдела образования руководителю оказывается материальная помощь по следующим основаниям:

- компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, самого работника или близких родственников;

- необходимость устранения ущерба, полученного при возникновении чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кража и т.д.);

- смерти самого работника или близких родственников.

5.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя (с приложением подтверждающих документов), а в случае смерти руководителя на основании заявления родственников, с учетом расчета экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи выплачивается в размере одного оклада.

#### VI. Прочие вопросы оплаты труда

6.1 Руководителям образовательных организаций устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (далее - предельная кратность), если иное не установлено настоящим Положением:

п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) учреждения	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 3,0
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,5
3.	От 500 до 1000 включительно	до 4,0
4.	Свыше 1000	до 4,5

6.2. Для руководителя "МКУ ЦОМО КГО СК" предельная кратность равна 4.

6.3. Конкретный размер предельной кратности ежемесячного дохода руководителя, его заместителей к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), устанавливается учредителем. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

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

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников организации учитываются выплаты по основной должности руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в

качестве учителя, преподавателя; а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности ежемесячного дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 360 часов в год. В исключительных случаях (при отсутствии в учреждении специалиста соответствующего профиля) по согласованию с учредителем может быть установлена учебная нагрузка более 360 часов в год.

Выплаты за участие в реализации грантов осуществляются на основании приказа начальника отдела образования.

6.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя соответствующей государственной образовательной организации на среднемесячную заработную плату работников этой организации без учета (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».



УТВЕРЖДЕНЫ  
постановлением администрации  
Кировского городского округа  
Ставропольского края  
от 17 августа 2020г. № 1377

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

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой процент показателя к должностному окладу	Подтверждающие документы
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов. Отсутствие обоснованных жалоб.	5	Скриншот страницы сайта ОУ, служебная специалистов отдела образования и молодежной политики АКГО СК, МКУ ЦОМО КГО СК
	Всего:		5	
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие и функционирование в образовательном учреждении: -совета учреждения, управляющего совета, попечительского совета	5	Скриншот страницы сайта ОУ Протоколы заседаний
	Всего:		5	
3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных	Охват услугами дополнительного образования детей (не менее 75%);	5	Служебная записка специалистов отдела образования и

	услуг, дополнительного образования	обеспечение качественной работы электронных систем: прием заявлений, постановка в очередь, осуществление перевода и учет контингента, зачисление в ОУ через портал Госуслуг не менее 75% воспитанников	5	молодежной политики АКГО СК, МКУ ЦОМО КГО СК
	Всего:		10	
4	Информационная открытость	Соответствие сайта требованиям нормативных документов	5	Справка по содержанию сайта
	Всего:		5	
5	Реализация мероприятий по повышению качества педагогической деятельности	Наличие в ОУ педагогов с I и высшей квалификационной категории: - 50-75% -75-100	5 10	Информация специалистов отдела образования и молодежной политики АКГО СК, МКУ ЦОМО КГО СК
	Всего:		15	
6	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Выполнение норм питания Снижение заболеваемости. Отсутствие травматизма.	5 5 5	Информация специалистов отдела образования и молодежной политики АКГО СК, МКУ ЦОМО КГО СК
	Всего:		15	
7	Результаты проведения независимой оценки	Итоговая сумма баллов по результатам проведения	5	Отчет о проведении НОК УООД

	качества условий осуществления образовательной деятельности и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки	независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (85 - 100 баллов). Устанавливается в первый год, следующий за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности		
		Своевременное выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности. Устанавливается во втором и третьем годах, следующих за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности.	5	Наличие плана по устранению недостатков, выявленных в результате НОК УООД и промежуточных отчетов о его исполнении на сайте ОУ
	Всего:		10	
8	Финансово-экономическая деятельность	Своевременное, достоверное представление	5	Информация специалистов МКУ ЦОМО

	отчетов и других сведений, связанных с исполнением бюджета		КГО СК
	Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности)	5	Информация специалистов отдела образования и молодежной политики АКГО СК, МКУ ЦОМО КГО СК
	Отсутствие просроченной задолженности по родительской оплате, расчетам с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) товаров, работ (услуг), также по платежам бюджетов и внебюджетные фонды	5	Информация специалистов МКУ ЦОМО КГО СК
	Достижение установленных образовательной организации значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательной организации средней	5	Информация специалистов МКУ ЦОМО КГО СК

		заработной плате в сфере общего образования Ставропольского края		
	Всего:		20	
	Итого:		85	



Критерии оценки

эффективности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений для выплаты персональной стимулирующей надбавки

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой процент показателя к общему количеству	Подтверждающие документы
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов. Отсутствие обоснованных жалоб.	5	Скриншот страницы сайта ОУ, служебная записка специалистов отдела образования и молодежной политики АКГО СК, МКУ ЦОМО КГО СК
	Всего:		5	
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие и функционирование в образовательном учреждении: -совета учреждения, управляющего совета, попечительского совета	5	Скриншот страницы сайта ОУ, протоколы
	Всего:		5	
3	Обеспечение качества и доступности образования.	Охват доп. образованием не менее 75%	5	Служебная записка специалистов отдела

				образования и молодежной политики АКГО СК, МКУ ЦОМО КГО СК
	Всего:		5	
4	Информационная открытость деятельности образовательного учреждения и оказание услуг образовательной организацией в электронном виде	На сайте ОУ, размещены документы в соответствии с требованиями нормативно-правовых документов  Зачисление в ОУ, пришкольный лагерь через портал Госуслуг не менее 75%  Функционирование электронного дневника	5  5  5	Справка о ведении сайта ОУ, служебная записка специалистов отдела образования и молодежной политики АКГО СК
	Всего:		15	
5	Реализация мероприятий по повышению качества педагогической деятельности	Наличие в ОУ педагогов с I и высшей квалификационной категории: - 50-75%  -75-100	5  10	Информация специалистов отдела образования и молодежной политики АКГО СК, МКУ ЦОМО КГО СК
	Всего:		15	
6	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Охват горячим питанием не ниже 93%  Отсутствие травматизма.	5  5	Отчет по питанию  Отчет по травматизму
	Всего:		10	
7	Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной	Итоговая сумма баллов по результатам проведения независимой оценки качества осуществления	5	Отчет о проведении НОК УООД

	деятельности и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки	образовательной деятельности (85 - 100 баллов). Устанавливается в первый год, следующий за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности		
		Своевременное выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности. Устанавливается во втором и третьем годах, следующих за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5	Наличие плана по устранению недостатков, выявленных в результате НОК УООД и промежуточных отчетов о его исполнении на сайте ОУ
	Всего:		10	
8	Финансово-экономическая деятельность	Своевременное, достоверное представление отчетов и других сведений, связанных с исполнением бюджета	5	Информация специалистов МКУ ЦОМО КГО СК
		Отсутствие замечаний по нецелевому использованию	5	Информация специалистов отдела образования и

		бюджетных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности)		молодежной политики АКГО СК, МКУ ЦОМО КГО СК
		Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) товаров, работ (услуг), а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды	5	Информация специалистов МКУ ЦОМО КГО СК
		Достижение установленных образовательной организации значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательной организации к средней заработной плате в сфере общего образования Ставропольского края	5	Информация специалистов МКУ ЦОМО КГО СК
	Всего:		20	
	Итого:		85	



**Критерии  
оценки деятельности руководителей  
учреждений дополнительного образования для выплаты  
выплаты персональной стимулирующей надбавки**

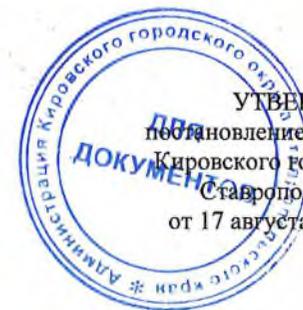
№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой процент показателя к должностному окладу	Подтверждающие документы
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов. Отсутствие обоснованных жалоб	5	Скриншот страницы сайта ОУ, служебная записка специалиста отдела образования и молодежной политики АКГО СК, МКУ ЦОМО КГО СК
	<b>Всего:</b>		5	
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие и функционирование в образовательном учреждении: -совета учреждения, управляющего совета, попечительского совета	5	Скриншот страницы сайта ОУ, протоколы
	<b>Всего:</b>		5	
3	Информационная открытость	На сайте ОУ, размещены	5	Справка о ведении сайта

	деятельности образовательного учреждения и оказание услуг образовательной организацией в электронном виде	документы в соответствии с требованиями нормативно-правовых документов  Зачисление в ОУ, летний лагерь через портал Госуслуг не менее 75%	5	ОУ, служебная записка специалистов отдела образования и молодежной политики АКГО СК
	<b>Всего:</b>		10	
4	Реализация мероприятий по повышению качества педагогической деятельности	Наличие в ОУ педагогов с I и высшей квалификационной категории: - 50-75%  -75-100	5  10	Информация специалистов отдела образования и молодежной политики АКГО СК, МКУ ЦОМО КГО СК
	<b>Всего:</b>		15	
5	Реализация мероприятий по снижению детской безпризорности, безнадзорности	Доля воспитанников – детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, составляет более 15 % от общей их численности воспитанников учреждения	5	Социальный паспорт ОУ
	<b>Всего:</b>		5	
6	Организация работы с детьми с ОВЗ	Наличие воспитанников, имеющих статус ребенка с ОВЗ	5	Заключение ПМПК
	<b>Всего:</b>		5	

7	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Наличие победителей и призеров по итогам участия обучающихся в краевых, межрегиональных, всероссийских, международных мероприятиях по направлениям деятельности организации	5	Информация специалистов МКУ ЦОМО КГО СК о результатах деятельности учреждения в отчетный период
	Всего:		5	
8.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения мероприятий	5	Отчет по травматизму
	Всего:		5	
9	Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки	Итоговая сумма баллов по результатам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (85 - 100 баллов). Устанавливается в первый год, следующий за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5	Отчет о проведении НОК УООД

		Своевременное выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности. Устанавливается во втором и третьем годах, следующих за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5	Наличие плана по устранению недостатков, выявленных в результате НОК УООД и промежуточных отчетов о его исполнении на сайте ОУ
	Всего:		10	
10	Финансово-экономическая деятельность	Своевременное, достоверное представление отчетов и других сведений, связанных с исполнением бюджета	5	Информация специалистов МКУ ЦОМО КГО СК
		Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной	5	Информация специалистов отдела образования и молодежной политики АКГО СК, МКУ ЦОМО КГО СК

	деятельности)		
	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) товаров, работ (услуг), а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды	5	Информация специалистов МКУ ЦОМО КГО СК
	Достижение установленных образовательной организации значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательной организации к средней заработной плате в сфере общего образования Ставропольского края	5	Информация специалистов МКУ ЦОМО КГО СК
	Всего:	20	
	Итого:	85	



УТВЕРЖДЕНЫ  
по постановлению администрации  
Кировского городского округа  
Ставропольского края  
от 17 августа 2020г. № 1377

Критерии  
оценки деятельности руководителя муниципального казенного учреждения  
«Центр организационно-методического обеспечения» Кировского городского  
округа Ставропольского края

№	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1.	Основная деятельность учреждения	Отсутствие предписаний надзорных и контролирурующих органов	5
2.	Основная деятельность учреждения	Разработка и осуществление мероприятий по подготовке предложений, отчетов и проектов изменений для федеральных, краевых и муниципальных программ по проведению капитального ремонта, капитального строительства, противоаварийных мероприятий и мероприятий по комплексной безопасности муниципальных образовательных организаций КГО СК	5
3.	Основная деятельность учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб граждан, общественных и образовательных организаций на действие (бездействие), повлекшее неисполнение должностных обязанностей и поставленных задач.	5
4.	Основная деятельность учреждения	Проведение методической учебы, совещаний с руководителями образовательных организаций по вопросам организации хозяйственной и педагогической деятельности организации (работ	5

		по капитальному ремонту, строительству и комплексной безопасности, осуществлению закупок в муниципальных образовательных организациях, методических семинаров и конференций)	
5.	Основная деятельность учреждения	Обеспечение хозяйственного, технического, транспортного обслуживания, содержания зданий и сооружений отдела образования и молодежной политики АКГО СК	5
6.	Основная деятельность учреждения	Обеспечение осуществления сбора, учета и обобщения статистической информации образовательного комплекса округа	5
7.	Основная деятельность учреждения	Обеспечение своевременного освоения лимитов бюджетных обязательств учреждения (своевременное заключение договоров, государственных контрактов, предоставление отчетов об исполнении бюджетной сметы, договоров, соглашений)	5
8.	Основная деятельность учреждения	Отсутствие нарушений финансовой дисциплины (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности)	5
9.	Основная деятельность учреждения	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) товаров, работ (услуг), а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды	5
	Всего:		45



УТВЕРЖДЕН  
 постановлением администрации  
 Кировского городского округа  
 Ставропольского края  
 от 17 августа 2020г. № 1377

Порядок  
 отнесения муниципальных образовательных учреждений  
 к группам по оплате труда руководителей

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

2. Отнесение учреждений к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Образовательные учреждения			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей	за каждого обучающегося	0,5
5.	Количество работников в образовательном учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:  I квалификационную категорию	0,5

		высшую квалификационную категорию	1,0
		ученую степень	1,5
6.	Наличие групп продленного дня	за каждую группу	3,0
7.	Наличие филиалов, представительств, УКП, интерната, структурного подразделения при образовательном учреждении	за каждое указанное структурное подразделение	10
8.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности		
	спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5,0
	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
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (кабинетов)	за каждый класс (кабинет)	3,0
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивная площадка, стадион, бассейн и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	5,0
11.	Наличие собственного оборудованного здравлункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра,	за каждый вид	5,0

	столовой		
12.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой техники самоходной техники на балансе образовательного учреждения, находящейся в исправном состоянии (не подлежащих списанию)	за каждую единицу	2,0
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого)	находящихся на балансе образовательных учреждений	10,0
14.	Наличие учебно-опытных участков (площадь не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии- 0,25 га), парникового хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	15,0
15.	Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений	за каждый вид	10,0
16.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп, и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1,0
18.	Наличие действующих учебно-	за каждую	5,0

	производственных мастерских	мастерскую от степени оснащенности	
19.	Количество детей в возрасте от 0 до 18 лет, охваченных психолого-педагогической и медико-социальной помощью	за каждого ребенка	0,5
20.	Количество специальных (коррекционных) классов в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого- педагогической и медико- социальной помощи	за каждый класс	10,0
21.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном учреждении помещений для разных видов деятельности (сенсорная комната, кабинет ЛФК, бассейн, театральная студия, творческая мастерская, «комната сказок», зимний сад, музыкальная студия и другое)	за каждый вид	15,0
22.	Охват семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, испытывающим 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)	2,0
23.	Внедрение в деятельность образовательных учреждений Кировского городского округа адресных, вариативных программ и технологий сопровождения ребенка и его семьи	За каждую карту ППМС сопровождения	1,0
24.	Охват услугами по специализированному психолого-педагогическому сопровождению детей «группы риска», их семьей	за каждую семью, зарегистрированную в социальном паспорте учреждения	2,0

3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год отделом образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края (далее – учредитель) на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения, по состоянию на 01 января текущего года.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений 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 учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

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

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

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

6. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях 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.

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

8. Учреждения дополнительного образования детей относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

9. Учредитель:

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

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

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

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение 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 учреждения; дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Учреждения дополнительного образования детей (ДЮСШ)	свыше 350	до 350	до 250	-