

.№ 4402 от 31.12.2013г. «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Железногорска».

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», Уставом города Железногорска Курской области, решением Железногорской городской Думы от 24.10.2013 № 177-5-РД «О внесении изменений и дополнения в решение Железногорской городской Думы «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Железногорска, по виду экономической деятельности «Образование» и в целях совершенствования условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, усиления ответственности за результаты деятельности учреждений, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Ввести новую систему оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Железногорска с 01.01.2014.

2. Утвердить Порядок определения размера оплаты труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных учреждений дополнительного образования, муниципального образовательного учреждения «Межшкольный учебный комбинат» согласно приложению №1 на пятнадцати листах.

3. Утвердить Порядок определения размера оплаты труда руководителей муниципального учреждения в системе дополнительного педагогического образования «Городской методический центр», муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений» согласно приложению №2 на одиннадцати листах.

4. Управлению образования администрации города Железногорска:

- провести организационные мероприятия в соответствии со статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- привести локальные правовые акты в соответствие с настоящим постановлением с 01.01.2014.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Железногорска Андреева И.Н.

6. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2014 года и подлежит официальному опубликованию.

Глава города Железногорска

В. И. Солнцев

Легконогих И.Ю.
2-18-44

Порядок определения размеров
оплаты труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений,
муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных учреждений
дополнительного образования, муниципального образовательного учреждения
«Межшкольный учебный комбинат»

1. Общие положения

1.1 Настоящий Порядок определения размеров оплаты труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных учреждений дополнительного образования, муниципального образовательного учреждения «Межшкольный учебный комбинат» (далее - Порядок) регулирует вопросы оплаты труда в части установления должностного оклада, компенсационных, стимулирующих выплат руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений, муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных учреждений дополнительного образования, муниципального образовательного учреждения «Межшкольный учебный комбинат» (далее – руководитель учреждения),.

1.2. Заработная плата руководителя учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.3. Размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их установления являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Выплата заработной платы производится за счет межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств бюджета города Железногорска, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности бюджетных учреждений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курской области.

1.5. Заработная плата руководителя учреждения предельными размерами не ограничивается и зависит от факторов сложности труда, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения.

1.6. Основанием для начисления и выплаты заработной платы руководителю учреждения являются: трудовой договор, табель учета рабочего времени, приказы управления образования администрации города Железногорска (далее – отраслевой орган) о дате начала (прекращения, возобновления) выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.7. Ответственность за достоверность представляемых данных несёт руководитель учреждения.

1.8. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается в пределах общего лимита фонда оплаты труда конкретного муниципального учреждения, подведомственного управлению образования администрации города Железногорска (далее – Учреждение) на текущий финансовый год.

2. Порядок установления должностного оклада

2.1 Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается до трех размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, рассчитанной в соответствии с решением Железнодорожной городской Думы от 29.03.2011 № 444-4-РД «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Железнодорожска, по виду экономической деятельности «Образование».

Коэффициент кратности к средней заработной плате работников основного персонала учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Железнодорожска учитывает критерии деятельности учреждений и устанавливается ежегодно на очередной год в размере до трех.

Размер коэффициента кратности устанавливается пропорционально суммарному баллу по всем критериям, учитывающим показатели деятельности учреждения, а именно:

1) для муниципальных общеобразовательных учреждений:

- количество баллов свыше 1901- 3,0;
- количество баллов от 1501 до 1900- 2,5;
- количество баллов от 1201 до 1500 – 2,1;
- количество баллов от 1101 до 1200 – 1,8;
- количество баллов от 1001 до 1100 – 1,7;
- количество баллов от 901 до 1000 – 1,6;
- количество баллов от 801 до 900 – 1,5;
- количество баллов от 701 до 800 – 1,40;
- количество баллов от 601 до 700 – 1,3;
- количество баллов от 501 до 600 – 1,2;
- количество баллов от 401 до 500 – 1,1;
- количество баллов от 301 до 400 – 1,0;
- количество баллов от 201 до 300 – 0,9;
- количество баллов от 101 до 200 – 0,8;
- количество баллов до 100 – 0,7.

2) для муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных учреждений дополнительного образования, муниципального образовательного учреждения «Межшкольный учебный комбинат»:

- количество баллов свыше 2151 – 3,0;
- количество баллов от 1951 до 2150 – 2,80;
- количество баллов от 1751 до 1950 – 2,40;
- количество баллов от 1551 до 1750 – 2,20;
- количество баллов от 1351 до 1550 – 2,00;
- количество баллов от 1201 до 1350 – 1,80;
- количество баллов от 1051 до 1200 – 1,70;
- количество баллов от 901 до 1050 – 1,60;
- количество баллов от 751 до 900 – 1,50;
- количество баллов от 601 до 750 – 1,40
- количество баллов от 451 до 600 – 1,30;
- количество баллов от 301 до 450 – 1,20;
- количество баллов от 151 до 300 – 1,10;
- количество баллов до 150 – 1,00.

Критерии установления коэффициента кратности, учитывающих показатели деятельности Учреждений определены в приложении № 1 к настоящему Порядку.

Размер коэффициента кратности устанавливается не позднее 25 января на один год и пересматривается ежегодно.

2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения с учетом коэффициента кратности, устанавливается правовым актом отраслевого органа, индивидуально каждому руководителю учреждения один раз в год не позднее 25 января или при приеме на работу руководителя учреждения и решением Комиссии по

стимулированию руководителей муниципальных учреждений (далее – Комиссия).

Положение о Комиссии по стимулированию руководителей учреждений, её состав утверждается правовым актом отраслевого органа. В состав Комиссии включаются (по согласованию) представители Управления финансов, управления правового и кадрового обеспечения, управления экономики и прогнозирования администрации города Железногорска.

2.3. Размер должностного оклада руководителей учреждений устанавливается ежегодно на период с 1 января по 31 декабря, исходя из условий, предусмотренных пунктами 2.1-2.2 настоящего Порядка.

2.4. При установлении окладов руководителям учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок их установления

3.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера. Виды выплат, их размер и условия определяются в трудовом договоре.

3.1.1. Доплата за совмещение, в пределах основного рабочего времени, должности преподавателя (по муниципальным общеобразовательным учреждениям, по учреждениям дополнительного образования) устанавливается руководителю учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Руководителям учреждений устанавливается доплата за преподавательскую работу по соответствующей специальности в объёме не более 12 часов в неделю из расчета педагогической ставки преподавателя, согласно тарификационному списку педагогических и других работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

3.3. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу и не образуют увеличения оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок их установления

4.1. Выплаты стимулирующего характера предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей и для поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Для руководителя учреждения в пределах предельного лимита фонда оплаты труда на текущий финансовый год, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы за месяц;
- единовременная премия;
- надбавка за выслугу лет;
- иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с пунктом 4.5. настоящего Порядка.

4.2 **Премия по итогам работы за месяц** устанавливается приказом отраслевого органа по решению Комиссии в пределах утвержденных лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда работников соответствующих учреждений.

4.2.1. Размер премии по итогам работы за месяц составляет до 50 процентов от

должностного оклада.

При установлении размера премии по итогам работы за месяц учитываются критерии оценки результативности работы руководителей муниципальных учреждений (приложение №2).

4.2.2. Основанием для определения размера премии по итогам работы за месяц является решение Комиссии, принятое на основе данных бухгалтерской отчетности и данных, представляемых руководителями учреждений, дающих возможность оценить степень выполнения критериев результативности работы руководителя учреждения.

4.2.3. Премия по итогам работы за месяц начисляется за фактически отработанное время, выплачивается одновременно с заработной платой и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.2.4. Учреждение ежемесячно, в срок до 03 числа месяца следующего за отчетным, предоставляет в Комиссию, в соответствии с приложением № 3, показатели для премирования руководителя учреждения. Комиссия оформляет своё решение протоколом до 04 числа месяца, следующего за отчетным. Отраслевой орган на основании решения Комиссии издает приказ в отношении размера премирования каждого руководителя индивидуально до 05 числа месяца, следующего за отчетным.

4.2.5. К отчетности, оформленной по установленной форме, должна прилагаться пояснительная записка, содержащая:

- причины отклонения фактических значений основных показателей эффективности деятельности Учреждения от плановых значений;
- меры, принятые руководителем, для обеспечения выполнения основных показателей эффективности деятельности Учреждения.

4.2.6. Порядок лишения или снижения премии по итогам работы за месяц.

Лишение или снижение премии по итогам работы за месяц руководителю учреждения устанавливается с учетом перечня упущений и нарушений, за которые снижен размер премии по итогам работы за месяц в соответствии с приложением № 4 и производится за тот расчетный период, в котором было совершено или выявлено упущение в работе, и оформляется приказом отраслевого органа с обязательным указанием причины.

Снижение размера премии по итогам работы за месяц руководителю учреждения производится в следующем порядке:

а) руководитель учреждения направляет в отраслевой орган в письменной форме объяснение по вопросу допущенных нарушений, упущений, неисполнению или ненадлежащему исполнению своих должностных обязанностей;

б) отраслевой орган направляет проект приказа с приложенным объяснением руководителя учреждения, в недельный срок, на рассмотрение заместителю главы администрации города Железнодорожска, курирующего отраслевой орган для определения размера снижения размера премии по итогам работы за месяц руководителю учреждения;

в) в случае, если нарушения были выявлены после того, как премия по итогам работы за месяц уже произведена, руководитель учреждения лишается премии за тот расчетный период, в котором были обнаружены данные нарушения.

4.3. Единовременная премия

4.3.1. Единовременная премия выплачивается в виде премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

Размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий, устанавливается правовым актом отраслевого органа, по решению Комиссии, при условии наличия обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда в учреждении.

4.3.2. По итогам выполнения особо важного и сложного задания руководителю учреждения может быть установлена единовременная премия в размере до 50% должностного оклада.

4.3.3. Поручение на выполнение особо важного и сложного задания и решение о выплате указанной премии и ее конкретном размере принимает начальник отраслевого органа с учетом актуальности, важности, сложности выполненного задания, качества и

срочности его выполнения, которое оформляется правовым актом отраслевого органа.

Премия за выполнение особо важного и сложного задания выплачивается руководителю учреждения за своевременное и качественное исполнение указанного задания при надлежащем исполнении должностной инструкции.

К категории особо важных и сложных заданий относятся:

- достижение высоких конечных результатов работы в результате внедрения новых форм и методов работы;
- существенное снижение затрат бюджета города Железногорска или увеличение доходной части бюджета города Железногорска, давшее значительный экономический эффект;
- участие в судебных делах, повлекших судебное – исковое привлечение денежных средств или экономию денежных средств бюджета города Железногорска;
- осуществление мероприятий, содействующих реальному приросту инвестиций;
- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий городского (государственного) значения и масштаба;
- перевыполнение заданий по следующим показателям: мобилизация доходов в бюджет города Железногорска, платным услугам, задания по снижению дебиторской задолженности;
- иные действия, повлекшие решение социально значимых для города проблем.

4.3.4. Выплата премии за выполнение важного и сложного задания руководителю учреждения производится в пределах предельного лимита фонда оплаты труда на текущий финансовый год конкретного учреждения. Ее размер определяется после произведения расчета суммы средств для выплаты заработной платы работникам учреждения (окладов) (должностных окладов), ставок заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат и сравнения ее с предусмотренным предельным лимитом фонда оплаты труда на текущий финансовый год конкретному учреждению на оплату труда.

4.3.5. Премирование руководителя учреждения за выполнение особо важных и сложных заданий производится по их выполнению в соответствующем квартале текущего года.

4.4. Надбавка за выслугу лет

4.4.1. Руководителю учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет:

- при стаже от 1 года до 5 лет - 10% от должностного оклада;
- от 5 лет до 10 лет – 15% от должностного оклада;
- от 10 лет до 15 лет – 20% от должностного оклада;
- свыше 15 лет - 25% от должностного оклада.

Надбавка за выслугу лет назначается приказом отраслевого органа на основании решения Комиссии по определению стажа работы, созданной в отраслевом органе.

4.4.2 В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитывается непрерывный стаж работы на руководящих должностях.

4.4.3. Непрерывный стаж работы сохраняется при условии их поступления на работу в течение месяца после увольнения. При этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается.

4.4.4. В случае если у руководителя право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных (муниципальных) обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных (муниципальных) обязанностей, повышения квалификации.

4.5. Иные выплаты стимулирующего характера

4.5.1. Руководителям учреждений, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Отличник», «Почетный работник», либо награжденным орденами и медалями, устанавливается, при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения, либо занимаемой должности, надбавка к должностному окладу за почетные звания (ордена, медали) в размере 20% и выплачивается ежемесячно. Надбавка назначается приказом отраслевого органа.

При наличии у руководителя нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, надбавка применяется по одному из оснований.

Руководителям учреждений, имеющим следующую ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, устанавливается надбавка за ученую степень к должностному окладу в размере:

- кандидат наук – 10%;
- доктор наук - 20%.

При присуждении ученой степени кандидата наук надбавка устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссии о выдаче диплома кандидата наук.

При присуждении ученой степени доктора наук надбавка устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссии о присуждении ученой степени доктора наук. Надбавка назначается приказом отраслевого органа.

4.5.2. Руководителям учреждений для оказания социальной поддержки в связи с причинением ущерба имуществу, смертью близких родственников, вступлением в первый брак, рождением ребенка, тяжелым материальным положением (в случае длительной болезни и связанным с нею приобретением платных медицинских услуг) и в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет) за многолетний и добросовестный труд, выплачивается материальная помощь, по его заявлению, с приложением соответствующих документов подтверждающих указанные выше случаи.

Размер материальной помощи определяется после произведения расчета суммы средств, требуемой для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, премий и сравнения ее с предельным лимитом фонда оплаты труда на текущий финансовый год конкретного учреждения, с учетом средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

Материальная помощь по указанным выше случаям в совокупности не может превышать двух должностных окладов в год и выплачивается на основании личного заявления руководителя с приложением подтверждающих документов и приказа отраслевого органа.

4.5.3. Руководителям учреждений при наличии финансовых средств в пределах фонда оплаты труда может быть выплачена материальная помощь к профессиональному празднику – Дню учителя в размере не более одного должностного оклада.

4.5.4. Выплаты социального характера, предусмотренные пунктами 4.5.2.- 4.5.3. не являются вознаграждением за труд и направлены на соблюдение прав руководителей учреждений, установленных действующим законодательством Российской Федерации и выплачиваются в пределах предельного лимита фонда оплаты труда на текущий финансовый год конкретного учреждения.

Приложение № 1
к Порядку определения размеров оплаты
труда руководителей муниципальных общеобразовательных
учреждений, муниципальных дошкольных
образовательных учреждений, муниципальных учреждений
дополнительного образования, муниципального образовательного
учреждения «Межшкольный учебный комбинат»

Перечень
критериев установления коэффициента кратности, учитывающих показатели деятельности
муниципальных **общеобразовательных учреждений**.

№ п/п	Показатели	Условия (из расчета)	Количество баллов на единицу показателя
1	2	3	4
1.	Численность обучающихся в общеобразовательном учреждении	За каждого обучающегося	0,2
2.	Наличие в общеобразовательном учреждении нескольких зданий (помещений), находящихся в оперативном управлении учреждения и используемых для ведения образовательной деятельности	За каждое дополнительное отдельно стоящее здание, в помещениях которого осуществляется образовательный процесс	10
3.	Штатная численность работников в образовательном учреждении	За каждую штатную единицу на условиях полного рабочего дня	0,1
4.	Численность работников, имеющих квалификационную категорию, всего: - вторую квалификационную категорию; - первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	Дополнительно за каждого работника	0,3 0,5 1
5.	Функционирование оборудованного школьного оздоровительного реабилитационного центра	При наличии	15
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, хоккейной коробки, игровой площадки	За каждый объект	15
7.	Организация работы в общеобразовательном учреждении специальных (коррекционных) классов, специальных медицинских групп	За каждого обучающегося, но не более 100	1
8.	Организация деятельности экспериментальных площадок и ресурсных центров	При наличии	5
9.	Организация работы по сопровождению обучающихся при перевозке детей	При наличии	10

	школьным автобусом		
10.	Организации отдыха детей и подростков в каникулярное время. Выполнение плановых показателей	При наличии	10
11.	Организация и проведение олимпиад регионального и федерального уровней	При наличии	10
12.	Численность победителей областных, зональных, республиканских конкурсов среди учащихся учреждения	За каждого победителя, но не более 100	3
13.	Численность выпускников учреждения, окончивших обучение с медалью: - серебряной; - золотой.	За каждого медалиста	5 10
14.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе мастерских (в зависимости от их состояния)	За каждую мастерскую	10
15.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей	Численность молодых учителей в возрасте до 30 лет составляет не менее 11,3% от общей численности учителей	50
16.	Организация работы учителей по индивидуальному и групповому обучению детей, находящихся на длительном обучении в больнице	При наличии	80
17.	Наличие центров дистанционного обучения одаренных детей или центров дистанционного обучения детей с ограниченными возможностями	При наличии	20
18.	Организация подготовительных курсов для обучающихся общеобразовательных учреждений для поступления в ВУЗы	При наличии	50
19.	Наличие в общеобразовательном учреждении музыкального отделения	При наличии	60
20.	Создание в образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы общего образования, универсальной безбарьерной среды, позволяющей обеспечить полноценную интеграцию детей-инвалидов	При наличии	80

Перечень
критериев установления коэффициента кратности, учитывающих показатели деятельности
муниципальных дошкольных образовательных учреждений

№ п/п	Показатели	Условия (из расчета)	Количество баллов на единицу показателя
1	2	3	4
1.	Численность воспитанников в	За каждого воспитанника	0,2

	образовательном учреждении		
2.	Количество групп в образовательном учреждении	За каждую группу (с учетом семейных групп)	10
3.	Размещение образовательного учреждения в нескольких обособленных зданиях (помимо основного)	За каждое дополнительное отдельно стоящее здание, в помещениях которого осуществляется образовательный или воспитательный процесс	10
4.	Количество расположенных на территории теневых навесов	За каждый используемый теневой навес	10
5.	Количество сооружений, расположенных на территории образовательного учреждения (овощехранилище, хозяйственные постройки)	За каждое отдельное сооружение, которое используется для обеспечения жизнедеятельности и содержится образовательным учреждением	15
6.	Штатная численность работников в образовательном учреждении	За каждую штатную единицу на условиях полного рабочего дня	0,1
7.	Численность работников, имеющих квалификационную категорию, всего: - вторую квалификационную категорию; - первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	За каждого работника	0,3 0,5 1
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: физкультурного и тренажерного залов, физкультурных площадок, бассейна, зимнего сада, изостудии, площадки для изучения правил дорожного движения	За каждый объект	15
9.	Наличие в образовательном учреждении: - детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития; - детей, охваченных комплексом специальных оздоровительных мероприятий	За каждого воспитанника	1
10.	Численность воспитанников, охваченных дополнительным образованием (перечислить виды услуг)	За каждого воспитанника	0,1
11.	Организация вариативных форм дошкольного образования (дошкольные мини-центры, группы кратковременного пребывания, группы ранней социальной адаптации, дежурные группы и пр.)	За каждый вид	20
12.	Фактическая посещаемость детей от списочной численности	Не менее 70%	10
13.	Наличие специализированных групп по	При наличии	100

	зрению, опорно-двигательному аппарату и группы с задержкой психического развития		
--	--	--	--

Перечень
критериев установления коэффициента кратности, учитывающих показатели деятельности
муниципальных учреждений дополнительного образования

№ п/п	Показатели	Условия (из расчета)	Количество баллов на единицу показателя
1	2	3	4
1.	Численность обучающихся (воспитанников) в учреждениях дополнительного образования детей	За каждого обучающегося	0,2
2.	Штатная численность работников в образовательном учреждении	За каждую штатную единицу на условиях полного рабочего дня	0,1
3.	Численность работников, имеющих квалификационную категорию: - вторую квалификационную категорию; - первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	Дополнительно за каждого работника	0,3 0,5 1
4.	Наличие в образовательном учреждении нескольких зданий (помещений), находящихся в оперативном управлении учреждения и используемых для ведения образовательной деятельности	За каждое здание (помещение)	10
5.	Наличие на балансе образовательного учреждения находящихся в эксплуатации: - автотранспортных средств и другой самоходной техники, используемой для организации образовательного процесса	За каждую единицу	4
6.	Количество проведенных выставок, мастер-классов, научно-практических конференций	За каждое мероприятие	1
7.	Численность победителей областных, зональных, республиканских конкурсов	За каждого победителя	1
8.	Наличие загородных объектов, находящихся на балансе учреждения	За каждый объект	200
9.	Наличие обучающихся со специальными потребностями (дети – инвалиды)	За каждого обучающегося	1
10.	Наличие в учреждении оборудованного и используемого в образовательном процессе уголка животных	При наличии	1

Перечень
критериев установления коэффициента кратности, учитывающего показатели
деятельности муниципального образовательного
учреждения «Межшкольный учебный комбинат»

№	Показатели	Условия (из расчета)	Количество
---	------------	----------------------	------------

п/п			баллов на единицу показателя
1	2	3	4
1.	Численность обучающихся в образовательном учреждении	За каждого обучающегося	0,2
2.	Наличие в образовательном учреждении нескольких зданий (помещений), находящихся в оперативном управлении учреждения и используемых для ведения образовательной деятельности	За каждое дополнительное отдельно стоящее здание, в помещениях которого осуществляется образовательный процесс	10
3.	Штатная численность работников в образовательном учреждении	За каждую штатную единицу	0,1
4.	Численность работников, имеющих квалификационную категорию, всего: -вторую квалификационную категорию; -первую квалификационную категорию; -высшую квалификационную категорию	Дополнительно за каждого работника	0,3 0,5 1
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе мастерских (в зависимости от их состояния)	За каждую мастерскую	10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
7.	Организации работы лагеря труда и отдыха детей в каникулярное время.	За организацию лагеря	100
8.	Численность победителей областных, зональных, республиканских конкурсов среди учащихся учреждения	За каждого победителя	3
9.	Количество образовательных учреждений, с которыми заключены договора сетевого взаимодействия	За каждый договор	35
10.	Договор сетевого взаимодействия с предприятиями города	За каждый договор	15
11.	Работа с ОКУ «Центр занятости населения г. Железногорска и Железногорского района» по трудоустройству молодежи	За каждого трудоустроенного	5
12.	Наличие на балансе образовательного учреждения находящихся в эксплуатации: - автотранспортных средств и другой самоходной техники, используемой для организации образовательного процесса	За каждую единицу транспорта	4

Приложение № 2
к Порядку определения размеров оплаты
труда руководителей муниципальных общеобразовательных
учреждений, муниципальных дошкольных
образовательных учреждений, муниципальных учреждений
дополнительного образования, муниципального образовательного
учреждения «Межшкольный учебный комбинат»

Критерии оценки
результативности работы руководителей муниципальных **общеобразовательных
учреждений** по итогам работы за месяц

№ п/п	Критерии оценки и показателей эффективности	% премирования
1.	Выполнение мероприятий по энергосбережению (установка или замена счетчиков, дополнительный монтаж оконных блоков, замена светильников на энергосберегающие и т.п.).	5
2.	Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в общеобразовательном учреждении	10
3.	Доля обучающихся, обеспеченных горячим питанием, в общем числе обучающихся образовательного учреждения не ниже 85%	5
4.	Соответствие деятельности образовательных учреждений требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб).	5
5.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств и муниципальной собственности (справка основных показателей для премирования руководителя по итогам работы за месяц)	15
6.	Сохранность контингента в пределах одной ступени	5
7.	Привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного учреждения	5
	Всего	50

Критерии оценки
результативности работы руководителей муниципальных
учреждений **дошкольного образования** по итогам работы за месяц

№ п/п	Критерии оценки показателей эффективности	% премирования
1.	Соответствие деятельности дошкольного образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	5
2.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств и муниципальной собственности (справка основных показателей для премирования руководителя по итогам работы за месяц)	10
3.	Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в дошкольном учреждении	10
4.	Привлечение внебюджетных средств на развитие детского образовательного учреждения	5
5.	Выполнение мероприятий по энергосбережению (установка или замена счетчиков, дополнительный монтаж оконных блоков, замена светильников, замена энергосберегающих ламп)	5
6.	Организация работы по снижению показателя заболеваемости в дошкольном образовательном учреждении к предыдущему месяцу	5
7.	Отсутствие просроченной задолженности (свыше двух месяцев) по	5

	оплате родителями за присмотр и уход за детьми в дошкольном учреждении	
8.	Наличие сайта, обновляемого не реже 1 раза в месяц. Использование в работе телекоммуникационных и информационных ресурсов	5
	Всего	50

Критерии оценки результативности работы руководителей муниципальных учреждений **дополнительного образования по итогам работы за месяц**

№ п/п	Критерии оценки показателей эффективности	% премирования
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	5
2.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств и муниципальной собственности (справка основных показателей для премирования руководителя по итогам работы за месяц)	10
3.	Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в учреждении дополнительного образования детей	10
4.	Привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного учреждения	5
5.	Выполнение мероприятий по энергосбережению (установка или замена счетчиков, дополнительный монтаж оконных блоков, замена светильников, замена энергосберегающих ламп и т.п.)	5
6.	Сохранность контингента обучающихся (не менее 90%)	15
	Всего	50

Критерии оценки результативности работы руководителя МОУ «Межшкольный учебный комбинат» по итогам работы за месяц

	Критерии оценки показателей эффективности	% премирования
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	5
2.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств и муниципальной собственности (справка основных показателей для премирования руководителя по итогам работы за месяц)	10
3.	Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в учреждении дополнительного образования детей	10
4.	Привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного учреждения	5
5.	Выполнение мероприятий по энергосбережению (установка или замена счетчиков, дополнительный монтаж оконных блоков, замена светильников, замена энергосберегающих ламп и т.п.)	5
6.	Сохранность контингента обучающихся (не менее 90%)	15
	Всего	50

Приложение № 3
к Порядку определения размеров оплаты
труда руководителей муниципальных общеобразовательных
учреждений, муниципальных дошкольных
образовательных учреждений, муниципальных учреждений
дополнительного образования, муниципального образовательного
учреждения «Межшкольный учебный комбинат»

Справка
основных показателей качественного выполнения показателей деятельности для
премирования руководителей по итогам работы за месяц

(наименование учреждения, отчетный период)					
Наименование показателей	План	Факт	Отклонение, %	% снижения премии	Примечание (причина отклонения)
1. Показатели финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период по учреждению (в соответствующих единицах измерения)					
1.1.					
1.2.					
2. Фонд оплаты труда по учреждению за отчетный период, тыс. руб. в том числе:					
2.1. За счёт бюджетных средств					
2.2. За счёт платных услуг					
3. Численность работников					
3.1. Количество единиц по штатному расписанию в целом по учреждению, кроме педагогических ставок		x		x	
3.2. Количество фактически занятых единиц в целом по учреждению, кроме педагогических ставок	x			x	
4. Отсутствие предписаний надзорных органов					
5. Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения	x				

Руководитель учреждения _____ (Фамилия, И.О.)
 Главный бухгалтер учреждения _____ (Фамилия, И.О.)

Приложение 4
к Порядку определения размеров оплаты
труда руководителей муниципальных общеобразовательных
учреждений, муниципальных дошкольных
образовательных учреждений, муниципальных учреждений
дополнительного образования, муниципального образовательного
учреждения «Межшкольный учебный комбинат»

Перечень
упущений и нарушений, за которые снижается размер
премиальной выплаты по итогам работы за месяц

N п/п	Наименование	Показатель	% снижения от установленного размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, планов работы, распоряжений, поручений	1 случай	50
2.	Нарушение финансовой, трудовой, исполнительской дисциплины	1 случай	50
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	1 случай	20
4.	Нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	1 случай	100

Порядок определения размеров
оплаты труда руководителей муниципального учреждения в системе дополнительного педагогического образования «Городской методический центр», муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений»

1. Общие положения

1.1 Настоящий Порядок определения размеров оплаты труда руководителей муниципального учреждения в системе дополнительного педагогического образования «Городской методический центр», муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений (далее - Порядок) регулирует вопросы оплаты труда в части установления должностного оклада, компенсационных, стимулирующих выплат руководителям муниципального учреждения в системе дополнительного педагогического образования «Городской методический центр», муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений» (далее - руководитель учреждения).

1.2. Заработная плата руководителя учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.3. Размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их установления являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Выплата заработной платы производится за счет межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств бюджета города Железнодорожска, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности бюджетных учреждений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курской области.

1.5. Заработная плата руководителя учреждения предельными размерами не ограничивается и зависит от факторов сложности труда, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения.

1.6. Основанием для начисления и выплаты заработной платы руководителю учреждения являются: трудовой договор, табель учета рабочего времени, приказы управления образования администрации города Железнодорожска (далее – отраслевой орган) о дате начала (прекращения, возобновления) выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.7. Ответственность за достоверность представляемых данных несёт руководитель учреждения.

1.8. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается в пределах общего лимита фонда оплаты труда конкретного муниципального учреждения, подведомственного управлению образования администрации города Железнодорожска (далее - Учреждение) на текущий финансовый год.

2. Порядок установления должностного оклада

2.1 Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается до трех размеров средней заработной платы работников

основного персонала возглавляемого им учреждения, рассчитанной в соответствии с решением Железнодорожной городской Думы от 29.03.2011 № 444-4-РД «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Железнодорожска, по виду экономической деятельности «Образование».

Коэффициент кратности к средней заработной плате работников основного персонала учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Железнодорожска учитывает критерии деятельности учреждений и устанавливается ежегодно на очередной год в размере до трех.

Размер коэффициента кратности устанавливается пропорционально суммарному баллу по всем критериям, учитывающим показатели деятельности Учреждений

- количество баллов свыше 1851- 3,0;
- количество баллов от 1451 до 1850- 2,5;
- количество баллов от 1151 до 1450- 2,1;
- количество баллов от 1051 до 1150 - 1,8;
- количество баллов от 951 до 1050 - 1,7;
- количество баллов от 851 до 950 - 1,6;
- количество баллов от 751 до 850 - 1,5;
- количество баллов от 651 до 750 - 1,40;
- количество баллов от 551 до 650 - 1,3;
- количество баллов от 451 до 550 - 1,2;
- количество баллов от 351 до 450- 1,1;
- количество баллов от 251 до 350 - 1,0;
- количество баллов до 250 - 0,9.

Критерии установления коэффициента кратности, учитывающих показатели деятельности Учреждений определены в приложении № 1 к настоящему Порядку.

Размер коэффициента кратности устанавливается не позднее 25 января на один год и пересматривается ежегодно.

2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения с учетом коэффициента кратности, устанавливается правовым актом отраслевого органа, индивидуально каждому руководителю учреждения один раз в год не позднее 25 января или при приеме на работу руководителя учреждения и решением Комиссии по стимулированию руководителей муниципальных учреждений (далее - Комиссия).

Положение о Комиссии по стимулированию руководителей учреждений, её состав утверждается правовым актом отраслевого органа. В состав Комиссии включаются (по согласованию) представители Управления финансов, управления правового и кадрового обеспечения, управления экономики и прогнозирования администрации города Железнодорожска.

2.3. Размер должностного оклада руководителей учреждений устанавливается ежегодно на период с 1 января по 31 декабря, исходя из условий, предусмотренных пунктами 2.1-2.2 настоящего Порядка.

2.4. При установлении окладов руководителям учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок их установления

3.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера. Виды выплат, их размер и условия определяются в трудовом договоре.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

3.3. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу и не образуют увеличения оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок их установления

4.1. Выплаты стимулирующего характера предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей и для поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Для руководителя учреждения в пределах предельного лимита фонда оплаты труда на текущий финансовый год, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы за месяц;
- единовременная премия;
- надбавка за выслугу лет;
- иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с пунктом 4.5. настоящего Порядка.

4.2 **Премия по итогам работы за месяц** устанавливается приказом отраслевого органа по решению Комиссии в пределах утвержденных лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда работников соответствующих учреждений.

4.2.1. Размер премии по итогам работы за месяц составляет до 50 процентов от должностного оклада.

При установлении размера премии по итогам работы за месяц учитываются критерии оценки результативности работы руководителей муниципальных учреждений (приложение №2).

4.2.2. Основанием для определения размера премии по итогам работы за месяц является решение Комиссии, принятое на основе данных бухгалтерской отчетности и данных, представляемых руководителями учреждений, дающих возможность оценить степень выполнения критериев результативности работы руководителя учреждения.

4.2.3. Премия по итогам работы за месяц начисляется за фактически отработанное время, выплачивается одновременно с заработной платой и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.2.4. Учреждение ежемесячно, в срок до 03 числа месяца следующего за отчетным, предоставляет в Комиссию, в соответствии с приложением № 3, показатели для премирования руководителя учреждения. Комиссия оформляет своё решение протоколом до 04 числа месяца, следующего за отчетным. Отраслевой орган на основании решения Комиссии издает приказ в отношении размера премирования каждого руководителя индивидуально до 05 числа месяца, следующего за отчетным.

4.2.5. К отчетности, оформленной по установленной форме, должна прилагаться пояснительная записка, содержащая:

- причины отклонения фактических значений основных показателей эффективности деятельности Учреждения от плановых значений;
- меры, принятые руководителем, для обеспечения выполнения основных показателей эффективности деятельности Учреждения.

4.2.6. Порядок лишения или снижения премии по итогам работы за месяц.

Лишение или снижение премии по итогам работы за месяц руководителю учреждения устанавливается с учетом перечня упущений и нарушений, за которые снижен размер премии по итогам работы за месяц в соответствии с приложением № 4 и производится за тот расчетный период, в котором было совершено или выявлено упущение в работе, и оформляется приказом отраслевого органа с обязательным указанием причины.

Снижение размера премии по итогам работы за месяц руководителю учреждения производится в следующем порядке:

- а) руководитель учреждения направляет в отраслевой орган в письменной форме

объяснение по вопросу допущенных нарушений, упущений, неисполнению или ненадлежащему исполнению своих должностных обязанностей;

б) отраслевой орган направляет проект приказа с приложенным объяснением руководителя учреждения, в недельный срок, на рассмотрение заместителю главы администрации города Железногорска, курирующего отраслевой орган для определения размера снижения размера премии по итогам работы за месяц руководителю учреждения;

в) в случае, если нарушения были выявлены после того, как премия по итогам работы за месяц уже произведена, руководитель учреждения лишается премии за тот расчетный период, в котором были обнаружены данные нарушения.

4.3. Единовременная премия

4.3.1. Единовременная премия выплачивается в виде премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

Размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий, устанавливается правовым актом отраслевого органа, по решению Комиссии, при условии наличия обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда в учреждении.

4.3.2. По итогам выполнения особо важного и сложного задания руководителю учреждения может быть установлена единовременная премия в размере до 50% должностного оклада.

4.3.3. Поручение на выполнение особо важного и сложного задания и решение о выплате указанной премии и ее конкретном размере принимает начальник отраслевого органа с учетом актуальности, важности, сложности выполненного задания, качества и срочности его выполнения, которое оформляется правовым актом отраслевого органа.

Премия за выполнение особо важного и сложного задания выплачивается руководителю учреждения за своевременное и качественное исполнение указанного задания при надлежащем исполнении должностной инструкции.

К категории особо важных и сложных заданий относятся:

- достижение высоких конечных результатов работы в результате внедрения новых форм и методов работы;
- существенное снижение затрат бюджета города Железногорска или увеличение доходной части бюджета города Железногорска, давшее значительный экономический эффект;
- участие в судебных делах, повлекших судебное – исковое привлечение денежных средств или экономию денежных средств бюджета города Железногорска;
- осуществление мероприятий, содействующих реальному приросту инвестиций;
- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий городского (государственного) значения и масштаба;
- перевыполнение заданий по следующим показателям: мобилизация доходов в бюджет города Железногорска, платным услугам, задания по снижению дебиторской задолженности;
- иные действия, повлекшие решение социально значимых для города проблем.

4.3.4. Выплата премии за выполнение важного и сложного задания руководителю учреждения производится в пределах предельного лимита фонда оплаты труда на текущий финансовый год конкретного учреждения. Ее размер определяется после произведения расчета суммы средств для выплаты заработной платы работникам учреждения (окладов) (должностных окладов), ставок заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат и сравнения ее с предусмотренным предельным лимитом фонда оплаты труда на текущий финансовый год конкретному учреждению на оплату труда.

4.3.5. Премирование руководителя учреждения за выполнение особо важных и сложных заданий производится по их выполнению в соответствующем квартале текущего года.

4.4. Надбавка за выслугу лет

4.4.1. Руководителю учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет:

- при стаже от 1 года до 5 лет- 10% от должностного оклада;
- от 5 лет до 10 лет - 15% от должностного оклада;
- от 10 лет до 15 лет - 20% от должностного оклада;
- свыше 15 лет - 25% от должностного оклада.

Надбавка за выслугу лет назначается приказом отраслевого органа на основании решения Комиссии по определению стажа работы, созданной в отраслевом органе.

4.4.2 В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитывается непрерывный стаж работы на руководящих должностях.

4.4.3. Непрерывный стаж работы сохраняется при условии их поступления на работу в течение месяца после увольнения. При этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается.

4.4.4. В случае если у руководителя право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных (муниципальных) обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных (муниципальных) обязанностей, повышения квалификации.

4.5. Иные выплаты стимулирующего характера

4.5.1. Руководителям учреждений, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Заслуженный", "Народный", "Мастер", "Отличник", "Почетный работник", либо награжденным орденами и медалями, устанавливается, при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения, либо занимаемой должности, надбавка к должностному окладу за почетные звания (ордена, медали) в размере 20% и выплачивается ежемесячно. Надбавка назначается приказом отраслевого органа.

При наличии у руководителя нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, надбавка применяется по одному из оснований.

Руководителям учреждений, имеющим следующую ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, устанавливается надбавка за ученую степень к должностному окладу в размере:

- кандидат наук – 10%;
- доктор наук - 20%.

При присуждении ученой степени кандидата наук надбавка устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссии о выдаче диплома кандидата наук.

При присуждении ученой степени доктора наук надбавка устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссии о присуждении ученой степени доктора наук. Надбавка назначается приказом отраслевого органа.

4.5.2. Руководителям учреждений для оказания социальной поддержки в связи с причинением ущерба имуществу, смертью близких родственников, вступлением в первый брак, рождением ребенка, тяжелым материальным положением (в случае длительной болезни и связанным с нею приобретением платных медицинских услуг) и в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет) за многолетний и добросовестный труд, выплачивается материальная помощь, по его заявлению, с приложением соответствующих документов подтверждающих указанные выше случаи.

Размер материальной помощи определяется после произведения расчета суммы средств, требуемой для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, премий и сравнения ее с предельным лимитом фонда оплаты труда на текущий финансовый год конкретного учреждения, с учетом средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда

работников.

Материальная помощь по указанным выше случаям в совокупности не может превышать двух должностных окладов в год и выплачивается на основании личного заявления руководителя с приложением подтверждающих документов и приказа отраслевого органа.

4.5.2. Руководителям учреждений один раз в календарном году выплачивается материальная помощь к отпуску в размере одного должностного оклада.

Материальная помощь к отпуску выплачивается при уходе руководителя учреждения в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Основанием для выплаты материальной помощи к отпуску является приказ отраслевого органа о предоставлении отпуска и материальной помощи к отпуску, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда руководителя.

4.5.3. Руководителям учреждений ежегодно выплачивается поощрение к профессиональному празднику в размере не более одного должностного оклада.

4.5.4. Руководителям учреждений для оказания социальной поддержки в связи с причинением ущерба имуществу, смертью близких родственников, вступлением в первый брак, рождением ребенка, тяжелым материальным положением (в случае болезни и связанным с нею приобретением платных медицинских услуг) и в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет) за многолетний и добросовестный труд, выплачивается материальная помощь, по его заявлению, с приложением соответствующих документов подтверждающих указанные выше случаи.

Размер материальной помощи определяется после произведения расчета суммы средств, требуемой для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, премий и сравнения ее с предельным лимитом фонда оплаты труда на текущий финансовый год конкретного учреждения, с учетом средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

Материальная помощь по указанным выше случаям в совокупности не может превышать двух должностных окладов в год и выплачивается на основании личного заявления руководителя с приложением подтверждающих документов и приказа отраслевого органа.

4.5.5. Выплаты социального характера, предусмотренные пунктами 4.5.2.-4.5.4. не являются вознаграждением за труд и направлены на соблюдение прав руководителей учреждений, установленных действующим законодательством Российской Федерации и выплачиваются в пределах предельного лимита фонда оплаты труда на текущий финансовый год конкретного учреждения.

Приложение № 1
к Порядку определения размеров оплаты
труда руководителей муниципального учреждения
в системе дополнительного педагогического
образования «Городской методический центр»,
муниципального казенного учреждения
«Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений»

**Перечень
критериев установления коэффициента кратности, учитывающих показатели
деятельности муниципального учреждения в системе дополнительного
педагогического образования (повышение квалификации) «Городской методический
центр»**

N п/п	Показатели	Условия (из расчета)	Количество баллов на единицу показателя
1.	Штатная численность работников в образовательном учреждении	За каждую штатную единицу	0,1
	Численность работников, имеющих квалификационную категорию, всего: - вторую квалификационную категорию; - первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	Дополнительно за каждого работника	0,3 0,5 1
3.	Проведение методических семинаров, конкурсов педагогических достижений	За каждое мероприятие	0,3
4.	Организация курсов повышения квалификации кадров	За каждую организацию курсов	0,5
5.	Количество обслуживаемых учреждений	За 1 учреждение	1
6.	Количество общеобразовательных учреждений, которым оказана информационно-методическая и техническая поддержка в проведении государственной итоговой аттестации	За 1 учреждение	3
7.	Наличие филиалов в учреждении	За каждый филиал	20
8.	Количество созданных городских методических объединений, стажировочных площадок	За 1 учреждение	1
9.	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств	За каждую единицу	4
10.	Участие учреждения в реализации областных и муниципальных программ	За каждую программу	5
11.	Наличие компьютерной техники и программного обеспечения учреждения	До 5 ед. компьютерной техники; от 5 до 10 ед. компьютерной техники; от 10 до 15 ед. компьютерной техники; 15 ед. и выше	2 3 4 5

		компьютерной техники.	
--	--	-----------------------	--

Перечень
критериев установления коэффициента кратности, учитывающих показатели деятельности
муниципального казенного учреждения «**Централизованная бухгалтерия
образовательных учреждений**»

№ п/п	Показатели	Условия (из расчета)	Количество баллов на единицу показателя
1.	Численность работников в учреждении	За каждого работника	1
2.	Численность отделов (групп) в учреждении	За каждую группу, отдел	10
3.	Количество обслуживаемых учреждений	За 1 учреждение	2
4.	Участие учреждения в реализации областных и муниципальных программ	За каждую программу	3
5.	Наличие компьютерной техники и программного обеспечения учреждения	До 5 ед. компьютерной техники;	2
от 5 до 10 ед. компьютерной техники;		3	
от 10 до 15 ед. компьютерной техники;		4	
15 ед. и выше компьютерной техники		5	
6.	Выполнение муниципального задания	При выполнении в диапазоне 95%-100%	5
7.	Недопущение просроченной кредиторской задолженности по обслуживаемым учреждениям	За каждое учреждение	5
8.	Своевременное размещение и обновление учреждением информации на сайте	Соблюдено	30
9.	Отсутствие текучести кадров	При наличии	15
10.	Исполнение бюджетной сметы по учреждениям	От 95 до 100%;	50
		от 80 до 94,9%	10

Приложение № 2
к Порядку определения размеров оплаты
труда руководителей муниципального учреждения
в системе дополнительного педагогического
образования «Городской методический центр»,
муниципального казенного учреждения
«Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений»

Критерии оценки
результативности работы руководителя муниципального учреждения в системе
дополнительного педагогического образования (повышение квалификации) **«Городской
методический центр»** по итогам работы за месяц

	Критерии оценки и показателей эффективности	% премирования
1.	. Целевое и эффективное использование бюджетных средств и муниципальной собственности (справка основных показателей для премирования руководителя по итогам работы за месяц)	20
2.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	10
3.	Организация городских мероприятий с педагогами и учащимися	20
	Всего	50

Критерии оценки
результативности работы руководителя муниципального казенного учреждения
«Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений» по итогам работы за
месяц

	Критерии оценки и показателей эффективности	% премирования
1.	. Целевое и эффективное использование бюджетных средств и муниципальной собственности, своевременное и качественное составление и сдача финансовой, бухгалтерской, налоговой отчетности (справка основных показателей для премирования руководителя по итогам работы за месяц)	40
2.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб на деятельность учреждения)	10
	Всего	50

Приложение № 3
к Порядку определения размеров оплаты
труда руководителей муниципального учреждения
в системе дополнительного педагогического
образования «Городской методический центр»,
муниципального казенного учреждения
«Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений»

Справка
основных показателей качественного выполнения показателей деятельности для
премирования руководителей по итогам работы за месяц

(наименование учреждения, отчетный период)

Наименование показателей	План	Факт	Отклонение, %	% снижения премии	Примечание (причина отклонения)
1. Показатели финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период по учреждению (в соответствующих единицах измерения)					
1.1.					
1.2.					
2. Фонд оплаты труда по учреждению за отчетный период, тыс. руб. в том числе:					
2.1. За счёт бюджетных средств					
2.2. За счёт платных услуг					
3. Численность работников					
3.1. Количество единиц по штатному расписанию в целом по учреждению		х		х	
3.2. Количество фактически занятых единиц в целом по учреждению	х			х	
4. Отсутствие предписаний надзорных органов					
5. Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения	х				

Руководитель учреждения _____ (Фамилия, И.О.)
Главный бухгалтер учреждения _____ (Фамилия, И.О.)

Приложение 4
к Порядку определения размеров оплаты
труда руководителей муниципального учреждения
в системе дополнительного педагогического
образования «Городской методический центр»,
муниципального казенного учреждения
«Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений»

Перечень
упущений и нарушений, за которые снижается размер
премиальной выплаты по итогам работы за месяц

N п/п	Наименование	Показатель	% снижения от установленного размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, планов работы, распоряжений, поручений	1 случай	50
2.	Нарушение финансовой, трудовой, исполнительской дисциплины	1 случай	50
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	1 случай	20
4.	Нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	1 случай	100