



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ
ГОРОД-КУРОРТ СОЧИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 22.01.2021 № 50

Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

В соответствии со статьями 135, 274 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» **ПО С Т А Н О В Л Я Ю:**

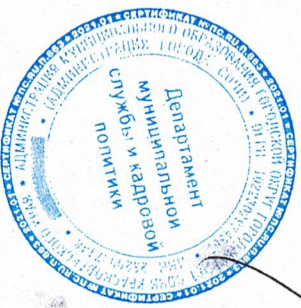
1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (прилагается).
2. Установить, что финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края на соответствующий финансовый год по отрасли «Образование».
3. Руководителям муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края осуществлять оплату труда работников учреждений в соответствии с настоящим постановлением.
4. Управлению информации и аналитической работы администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (Мирт) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.
5. Управлению информатизации и связи администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (Лавриенко) разместить настоящее постановление на официальном сайте

Администрация муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в информационно-коммуникационной сети Интернет.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края Канюк Е.М.

7. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2021 года.

Глава города Сочи



А.С.Копайгородский

Приложение к постановлению
 администрации муниципального
 образования городской округ
 город-курорт Сочи Краснодарского края
 от 22.04.2021 № 50

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД-
КУРОРТ СОЧИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

1. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных образований муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее - Краеодарского края (далее - Положение)), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных образований муниципального образования муниципальной администрации городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее - МОУ и МУО), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение распространяется на оплату труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных образований муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, а также муниципального казенного учреждения Сочинского центра развития образования, подведомственного управлению по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее - МОО).

1.3. Положение включает:

- рекомендуемый порядок распределения штатной численности работников МОО по группам персонала (приложение № 1);
- рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей МОО.

1.4. Система оплаты труда работников МОО устанавливается

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МОО в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, с учетом:

- единственного тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единственного квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- согласования с профсоюзной организацией МОО.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Ежемесячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного в Краснодарском крае уровня минимального размера оплаты труда.

1.9. На основе настоящего Положения МОО разрабатывают с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются МОО самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1.10. Фонд оплаты труда бюджетных и автономных МОО муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, находящихся в ведении управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, формируется из средств из бюджета субсидий, поступающих в установленном порядке МОО, и средств от оказания МОО услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Оплата труда работников МОО производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой на соответствующий финансовый год.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда МОО.

Пределная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МОО по видам экономической деятельности «Образование» не может превышать 40%.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы:

2.1.1. По профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала и руководителей структурных подразделений базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	5 453
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	5 544

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	6 100
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	8 316
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	5 544
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	6 284
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала, относящиеся к управлению по образованию и науке»	5 861
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений»	8 500

2.1.2. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»	8 068

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Минимальные повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении № 2 к настоящему Положению.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных

организаций», и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Оклад педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, за исключением категорий работников.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающиеся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий деятельности учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми (далее - учебные занятия) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмене (приостановке) учебных занятий по указанным основаниям.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.3. Базовые оклады профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и составляют:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 360
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 453
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	5 544

справочником работ и профессий рабочих	
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 637
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 731
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 913
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 100
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 284

2.4. Распределение профессий рабочих организаций по квалификационным уровням приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.5. Установление должностного оклада работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании городском округе город-курорт Сочи Краснодарского края.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников МОУ, в которых вышеуказанные работники работают.

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения чеченой нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. Порядок исчисления заработной платы тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей учреждений дополнительного образования спортивной направленности устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражен в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.10. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 6 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МОО может быть предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- надбавки за интенсивность и эффективность работы;
- надбавки за выслугу лет;
- премии по итогам работы;
- премии за качество выполняемых работ;
- других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края;
- выплата отдельным категориям работников муниципальных дошкольных образовательных, общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования (в том числе спортивной направленности);

- выплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования;

- выплата за выполнение функции классного руководителя;

- доплата педагогическим работникам - молодым специалистам.

3.1. В МОО могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию (за исключением организаций дополнительного образования спортивной направленности);

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание (за исключением учреждений дополнительного образования спортивной направленности);

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень в учреждениях дополнительного образования спортивной направленности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов

Принимается МОО с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.1.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

3.1.3. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание,

название которых начинается со слов «Заслуженный...», «Народный...»,

«Почетный...»;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющих оснований, имеющему большее значение.

3.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень устанавливается работникам

Муниципального учреждения дополнительного образования спортивной направленности, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры:

0,35 - при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,3 - при награждении почетным знаком "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», и осуществления деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»;

0,25 - при наличии ученой степени кандидата наук или знака «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», или звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Трехкратный чемпион России», «Трехкратный чемпион СССР», «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Кубани», грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, грамоты Министерства спорта и туризма Российской Федерации, грамоты Олимпийского комитета Российской Федерации;

0,2 - при наличии высшей квалификационной категории или звания «Мастер спорта России» или звания «Мастер спорта СССР»;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта».

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.2. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МОО может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- надбавка за интенсивность и эффективность работы;

- надбавка за выслугу лет.

3.2.1. Надбавку за интенсивность и эффективность работы рекомендуется устанавливать:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе

достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 200%. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.2.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам МОО в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) (за исключением работников муниципальных учреждений дополнительного образования спортивной направленности):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) для работников муниципальных учреждений дополнительного образования спортивной направленности:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%;

при выслуге лет от 15 до 20 лет - 25%;

при выслуге лет свыше 20 лет - 30%.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.1.2, 3.2.1 и 3.7 раздела III настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузки.

3.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

3.4.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом учреждения.

3.4.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.4.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплата за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.4.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются

в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.5. За счет средств бюджета Краснодарского края производится выплата в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников (работники муниципальных дошкольных и муниципальных общеобразовательных организаций), определенных Законом Краснодарского края от 03.03.2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

В целях единого подхода стимулирования отдельных категорий работников МОО, за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц следующим категориям работников: инструктор по физической культуре, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, руководитель физического воспитания, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, гардеробщик, грузчик, дворник, каскадница, кладовщик, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтники плоскостных спортивных сооружений, садовник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, швея, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования).

Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятости штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

3.6. Выплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, устанавливается в размере 3000 рублей в месяц в соответствии с Законом Краснодарского края от 03.03.2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени. При занятости штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

3.7. Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функций классного руководителя - из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам

- образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в государственных общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной в абзаце втором настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов размер стимулирующей выплаты не изменяется.

3.8. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится выплата доплат молодым специалистам.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника организации высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию.

Молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет, сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представителя органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителем руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистом и иными работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - по представлению руководителя учреждения;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей,

- по представлению заместителей руководителя учреждения; другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Оплата труда работников МОУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам отдельных МОУ;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

4.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительного работы.

4.5. Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

4.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдаленных МОО устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два

часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

5.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретный размер принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителей МОО, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится муниципальное учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителю определяется в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

6.3. Кратность устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации муниципального образования городской округ город-курорт

Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится муниципальное учреждение.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Должностные оклады руководителей учреждений, заместителей руководителей и главного бухгалтера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Порядок произведения выплат стимулирующего характера руководителям МОО, в том числе премирование, а также оказание материальной помощи установлены в приложении № 10 к настоящему Положению.

6.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителей учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание МОО формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя в отношении муниципального учреждения.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, структурное подразделение, отделение и т.д.) в соответствии с уставом учреждения.

7.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты,

установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

7.5. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

7.6. Органы исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которых находятся учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений.

Начальник управления
по образованию и науке администрации
муниципального образования
городской округ город-курорт Сочи
Краснодарского края



[Handwritten signature]

О.Н.Мелведева

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
и муниципальных учреждений
образования муниципальной
образования городской округ
город-курорт Сочи Краснодарского края

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ШТАТНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ ПО ГРУППАМ ПЕРСОНАЛА

1. Административно-управленческий персонал

В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

руководитель (директор, заведующий) образовательного учреждения;
заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения;
руководитель (заведующий), начальник, директора, управлющий) структурного подразделения (управленческого, административно-хозяйственного или вспомогательного направления);
главный бухгалтер.

2. Педагогический персонал

В педагогический персонал включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с учащимися:

учитель;
воспитатель (в том числе старший);
старший вожатый;
инструктор по труду;
инструктор по физической культуре;
инструктор-методист (включая старшего);
мастер производственного обучения;
методист (включая старшего);
музыкальный руководитель;
преподаватель;

педагог-организатор;
педагог-психолог;
педагог дополнительного образования (включая старшего);
педагог-библиотекарь;
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
руководитель физического воспитания;
социальный педагог;
тренер-преподаватель (включая старшего);
тьютор;
концертмейстер;
учитель-дефектолог;
учитель-логопед.

3. Учебно-вспомогательный персонал

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:

лицам с ОВЗ;
архивариус;
бухгалтер;
вожатый;
главный (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог);
делопроизводитель;
дежурный (по общеклассно другое);
дежурный по режиму (включая старшего);
диспетчер образовательного учреждения;
заведующий канцелярией;
заведующий складом;
заведующий хозяйством;
заведующий производством (шеф-повар);
инженер (всех наименований, кроме главного);
инспектор по кадрам;
лаборант;
механик (гаража);
медицинская сестра (в том числе старшая);
медицинская сестра диетическая;
младший воспитатель;
помощник воспитателя;
программист;

секретарь;
 секретарь руководителя;
 секретарь-машинистка;
 секретарь учебной части;
 специалист;
 специалист в сфере закупок;
 специалист по кадрам;
 специалист по охране труда;
 техник (всех наименований);
 электроник;
 экономист (всех наименований);
 юрист-консульт.

4. Обслуживающий персонал

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:
 водитель автомобиля;
 гардеробщик;
 грузчик;
 дворник;
 дезинфектор;
 кастелянша;
 киномеханик;
 кладовщик;
 курьер;
 кухонный рабочий;
 машинист по стирке и ремонту спецодежды;
 машинист (кочетар) котельной;
 механик по техническим видам спорта;
 мойщик посуды;
 оператор котельной;
 оператор хлораторной установки;
 оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин;
 повар;
 подсобный рабочий;
 рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
 ремонтник-плотник спортивных сооружений;
 садовник;
 слесарь-сантехник;
 слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
 сторож (вахтер);
 уборщик производственных помещений;

уборщик служебных помещений;
 уборщик территорий;
 швеи;
 электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;

Начальник управления
 по образованию и науке администрации
 муниципального образования
 городской округ город-курорт Сочи
 Краснодарского края




 О.Н.Мелведева

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
и муниципальных учреждений
образования муниципальной
образования городской округ
город-курорт Сочи Краснодарского края

**МИНИМАЛЬНЫЕ ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
К БАЗОВЫМ ОКЛАДАМ (БАЗОВЫМ ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ),
БАЗОВЫМ СТАВКАМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ЗАНИМАЕМЫМ
ДОЛЖНОСТЯМ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ
ОКРУГ ГОРОД-КУРОРТ СОЧИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемый повышающий коэффициент
1	2	3
1.	Общепрофильные должности служащих первого уровня	
1.1.	1 квалификационный уровень: Архивариус; дежурный (по общежитию и другое); делопроизводитель; секретарь-машинистка; секретарь	0,00
2.	Общепрофильные должности служащих второго уровня	
2.1.	1 квалификационный уровень: Инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник (всех наименований)	0,00
2.2.	2 квалификационный уровень: Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством	0,04
2.3.	3 квалификационный уровень: Заведующий производством (шеф-повар)	0,15
2.4.	4 квалификационный уровень: Механик (гаража)	0,17
3.	Общепрофильные должности служащих третьего уровня	

3.1.	1 квалификационный уровень: Бухгалтер; инженер (всех наименований, кроме главного); программист; специалист по кадрам; специалист в сфере закупок; специалист по охране труда; электроник; экономист (всех наименований); юристконсульт	0,00
3.2.	4 квалификационный уровень: Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование («ведущий»)	0,2
4.	Общепрофильные должности служащих четвертого уровня	
4.1.	2 квалификационный уровень: Главный <2> (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	0,1
5.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
5.1.	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ; вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
6.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
6.1.	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
6.2.	2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,06
7.	Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала, относящиеся к управлению по образованию и науке	
7.1.	2 квалификационный уровень: Медицинская сестра диетическая	0,12
7.2.	3 квалификационный уровень: Медицинская сестра	0,22
7.3.	5 квалификационный уровень: Старшая медицинская сестра	0,32
8.	Должности руководителей структурных подразделений	
8.1.	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной	0,00

	(учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <1>	
8.2.	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,05
9.	Должности педагогических работников	
9.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
9.2.	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	0,08
9.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	0,09
9.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-библиотекарь	0,10

<1> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.
<2> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ
ОКРУГ ГОРОД-КУРОРТ СОЧИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

Квалификационны й уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1	2
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; кастильница; киномеханик; кладовщик; курьер; кухонный рабочий; машинист (котелар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; оператор котельной; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; ремонтник плотностенных спортивных сооружений; садовник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: Вольтер автомобиля; машинист (котелар) котельной; механик по техническим видам спорта; оператор котельной; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; ремонтник плотностенных спортивных сооружений; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

2	квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; машинист (кочегар) котельной; механик по техническим видам спорта; оператор котельной; повар; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3	квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля

Начальник управления
по образованию и науке администрации
муниципального образования
городской округ город-курорт Сочи
Краснодарского края



О.Н.Медведева

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
и муниципальных учреждений
образования муниципального
образования городской округ
город-курорт Сочи Краснодарского края

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ**

Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, за исключением категорий работников, оплата труда которых производится согласно Разделу II настоящего Приложения.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата: педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогических работников, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов,

отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ТРЕНЕРОВ- ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ,

СТАРШИХ ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

1. ОПЛАТА ТРУДА ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, СТАРШИХ ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

1. Оплата труда тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей (далее - тренер-преподаватель) производится по нормативам оплаты труда за одного обучающегося, осваивающего дополнительные общеобразовательные программы (далее - обучающийся), и нормативам оплаты труда за подготовку обучающегося, показавшего спортивный результат, исходя из установленного размера оклада.

В случае отсутствия у тренера-преподавателя сформированной группы этапа подготовки в связи с проведением набора тренеру-преподавателю устанавливается норматив оплаты труда в размере 100% на период проведения набора в муниципальное учреждение.

2. Оплата труда тренера-преподавателя по нормативам за одного обучающегося и подготовку обучающегося, показавшего спортивный

результат, устанавливается в зависимости от численного состава обучающихся, вида дополнительной общеобразовательной программы и показанного обучающимся результата.

3. Заработная плата тренера-преподавателя исчисляется по формуле:

$$ЗП = Оп - Боун + Ро, \text{ где:}$$

ЗП - заработная плата тренера-преподавателя;

Оп - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам и ежемесечной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей, рассчитанный в соответствии с пунктом 2.2 раздела II «Порядок и условия оплаты труда» Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края;

Боун - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы с учетом минимального повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы и установленной учебной нагрузки;

Ро - размер оплаты труда тренера-преподавателя по нормативам за обучающегося и подготовку обучающегося, показавшего спортивный результат.

Размер оплаты труда тренера-преподавателя по нормативам за обучающегося и подготовку обучающегося, показавшего спортивный результат, определяется по формуле:

$$P_o = \frac{O_b \times H_{\text{тр}}}{100}, \text{ где}$$

Ро - размер оплаты труда тренеров-преподавателей по нормативам за обучающегося и подготовку обучающегося, показавшего спортивный результат;
Об - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам;

Нот - норматив оплаты труда тренера-преподавателя.

4. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя определяется по формуле:

$$H_{\text{тр}} = \sum_{\text{отв}} H_{\text{отв}} \times K_{\text{сп}} + \sum_{\text{тр}} H_{\text{тр}} \times K_{\text{рез}}$$

где:

Нот - норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %;

Нотсп - норматив оплаты труда за одного обучающегося (определяется в соответствии с разделом II настоящего Порядка исчисления заработной платы

тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей муниципальных образований учреждений дополнительного образования спортивной направленности (далее - Порядки), %;

Кэлп - количество обучающихся по видам и уровням сложности дополнительной общеобразовательной программы и годам обучения, человек;

Нотр - норматив оплаты труда за подготовку обучающегося, показавшего спортивный результат (определяется в соответствии с разделом III настоящего Порядка), %;

Крез - количество обучающихся, показавших результат.

5. В таких видах спорта, как спортивная гимнастика, художественная гимнастика, фигурное катание на коньках, воднолыжный спорт, прыжки в воду, синхронное плавание, фристайл, горнолыжный спорт, биатлон, легкая атлетика (многоборье, метание, прыжки с шестом), прыжки с трамплина, парусный спорт, лыжное двоеборье, велоспорт, конный спорт, современное пятиборье, санный спорт, стрельба из лука, стендовая стрельба, бобслей, спортивная акробатика, прыжки на батуте, спортивные танцы, альпинизм, гребной слалом, натурбан, полиатлон, тратлон, скалолазание, эстетическая гимнастика, велоспорт маунтинбайк, велоспорт ВМХ, теннис, чир спорт, акробатический рок-н-ролл, кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта, хореографы и концертмейстеры в пределах часов годового учебного плана при условии одновременной работы с обучающимися.

Оплата труда каждого привлеченного тренера-преподавателя по смежным видам спорта не должна превышать 50% норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

6. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного обучающимся, увеличение (уменьшение) числа обучающихся и т.д.).

За тренером-преподавателем сохраняется норматив оплаты труда за подготовку обучающегося, показавшего спортивный результат, до окончания действия показанного результата независимо от обучения спортсмена по уровням сложности программы.

Норматив оплаты труда за подготовку обучающегося, показавшего спортивный результат, тренеру-преподавателю устанавливается с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной тренерской работы с обучающимся не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный норматив оплаты труда за подготовку обучающегося, показавшего спортивный результат, сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

7. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося, устанавливается в зависимости от

недельного режима учебно-тренировочной работы согласно этапам, периодам и задачам спортивной подготовки.

8. Максимальный объем тренировочной нагрузки для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными общеобразовательными программами в области физической культуры и спорта.

2. НОРМАТИВ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ЗА ПОДГОТОВКУ ОДНОГО ЗАНИМАЮЩЕГОСЯ НА УРОВНЯХ СЛОЖНОСТИ ПО ГРУППАМ ВИДОВ СПОРТА

Уровень дополнительной общеобразовательной программы	Период обучения (лет)	Норматив оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося (в процентах от базового должностного оклада)					
		I	II	III			
Общеразвивающая	Предпрофессиональная	до 1 года	Группы видов спорта				
			I	II	III		
			3	3	3		
			Базовый	Весь период	5	5	5
			Базовый	1 год обучения	5	5	5
			Базовый	2 год обучения	5	5	5
			Базовый	3 год обучения	10	9	8
			Базовый	4 год обучения	10	9	8
			Базовый	5 год обучения	13	12	11
			Базовый	6 год обучения	13	12	11
Углубленный	1 - 2 год обучения	14	13	12			
		Углубленный	3 года обучения	18	16	14	
		Углубленный		4 года обучения	24	20	18

Примечания: 1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

I группа видов спорта - все виды спорта, включенные в программу

летних и зимних Олимпийских игр (дисциплины), за исключением игровых;

II группа видов спорта - все игровые виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, а также виды спорта, имеющие спортивные международные объединения;

III группа видов спорта - все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

2. При условии дефицита фонда оплаты труда руководитель учреждения имеет право снизить норматив оплаты труда пропорционально по всем тренерам-предоавателям, но не более чем на 75% (устанавливается в положении об оплате труда работников).

3. РАЗМЕР НОРМАТИВА ОПЛАТЫ ТРУДА В ПРОЦЕНТАХ ОТ ОКЛАДА ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ЗА ПОДГОТОВКУ ЗАНИМАЮЩЕГОСЯ В МУНИЦИПАЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ, ПОКАЗАВШЕГО СПОРТИВНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

В личных или индивидуальнх видах олимпийских спортивных дисциплин	Занятое место							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Наименование соревнований								
1	2	3	4	5	6	7	8	
Летние и зимние Олимпийские игры, Параолимпийские игры, Сурдоолимпийские игры	500	450	450	400	350	350	300	
Чемпионат мира	500	450	450	400	350	350	300	
Чемпионат Европы, Европейские игры	400	350	350	300	275	275	250	
Кубок мира (сумма этапов или финал)	400	350	350	300	275	275	250	
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	350	350	300	250	225	225	200	
Всемирная универсиада, юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский олимпийский фестиваль	350	300	300	250	225	225	200	
Чемпионат России	350	300	250	225	225	200		
Кубок России (сумма этапов или финал)	350	300	300	-	-	-	-	

Первенство мира	300	250	250	225	200	200	100
Первенство Европы	250	225	225	200	175	175	100
Первенство России (среды молодежи)	225	200	200	150	150	150	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	200	175	175	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	200	175	175	150	150	150	-
Финал спартакиады учащихся России	200	150	150	110	110	110	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	200	150	150	110	110	110	-
Чемпионат ЮФО	55	55	55	-	-	-	-
Первенство ЮФО	45	45	45	-	-	-	-
Чемпионат Краснодарского края	45	-	-	-	-	-	-
Первенство Краснодарского края:							
Молодежь, юниоры	40	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	35	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	30	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки	25	-	-	-	-	-	-
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	50	50	50	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	45	45	45	-	-	-	-
В парных, групповых и командных видах олимпийских спортивных дисциплин							
Летние и зимние Параолимпийские игры, Сурдоолимпийские игры	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат мира	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат Европы, Европейские игры	400	350	350	300	275	275	250
Кубок мира (сумма этапов или финал)	400	350	350	300	275	275	250
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	350	350	300	250	225	225	200
Всемирная универсиада, юношеские	350	300	300	250	225	225	200

Кубок Европы (сумма этапов или финал)	150	130	125	100	85	85	75
Чемпионат России	150	135	125	100	85	85	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	150	125	85	-	-	-	-
Первенство мира	125	110	110	85	75	75	70
Первенство Европы	110	100	85	75	60	60	55
Первенство России (среди молодежи)	100	85	85	55	55	55	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	100	75	55	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	75	60	60	50	50	50	-
Финал спартакиады учащихся России	75	50	50	40	40	40	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	75	50	50	40	40	40	-
Чемпионат ЮФО	40	40	40	-	-	-	-
Первенство ЮФО	35	35	35	-	-	-	-
Чемпионат края	30	-	-	-	-	-	-
Первенство края:							
Молодежь, юниоры	25	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	20	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	15	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки	15	-	-	-	-	-	-

В игровых видах

Наименование соревнований	Занятое место	Участие
1	2	3
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1	500
Чемпионаты мира, чемпионат Европы, Европейские игры		
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры,	2 - 6	400

Сурдлимпийские игры			
Чемпионаты мира, чемпионат Европы, Европейские игры	2 - 3		
Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3		300
Чемпионат России	1 - 3		35
Первенство России	1 - 2		
Финал спартакиады молодежи России, спартакиады учащихся России, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1		
Чемпионат России	4 - 6		25
Первенство России	3 - 4		
Финал спартакиады молодежи, спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3		
Чемпионат ЮФО	1 - 2		20
Первенство ЮФО	1 - 2		15
Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: основной состав сборной, молодежный состав сборной, юношеский состав сборной	-		50
	-		30
	-		20
Чемпионат Краснодарского края	1		10
Первенство Краснодарского края:			
Молодежь, юниоры,	1		7
старшие юноши, девушки,	1		6
юноши, девушки,	1		5
мальчики, девочки	1		4

Примечания:

1. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося, показавшего спортивный результат, устанавливается по нормативу, определенному настоящим разделом, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан обучающимся результат, на основании протоколов, выписки из протоколов соревнований либо их копий при условии непосредственной тренерской работы с

обучающимся не менее 6 месяцев на моментказания результатов и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение 12 месяцев.

2. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя его обучающийся улучшил спортивный результат, данный размер норматива оплаты труда увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку обучающегося, показавшего спортивный результат (за исключением игровых видов спорта) на чемпионатах и первенствах края, а также на чемпионатах и первенствах ЮФО, устанавливается при условии выполнения обучающимся первого спортивного разряда (первенство края, первенство ЮФО), разряда кандидата в мастера спорта (чемпионат края, чемпионат ЮФО).

4. При условии дефицита фонда оплаты труда руководитель организации имеет право снизить размер норматива оплаты труда пропорционально по всем тренерам-преподавателям, но не более чем на 75% (устанавливается в положении об оплате труда работников).

Начальник управления
по образованию и науке администрации
муниципального образования
городской округ город-курорт Сочи
Краснодарского края



О.Н.Медведева

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования городского округа город-курорт Сочи Краснодарского края

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МОО применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1.1 приложения № 2 к настоящему Положению.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное

звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

Начальник управления
по образованию и науке администрации
муниципального образования
городской округ-курорт Сочи
Краснодарского края



О.Н.Медведева



**ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В
КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p align="center">1</p> <p>1. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p align="center">2</p> <p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие преподаватели, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, педагоги старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производительной работе, по производственному обучению (работе) по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной</p>

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
и муниципальных учреждений
образования городской округ
город-курорт Сочи Краснодарского края

		часть, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и других структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; преподавательский состав (работа, служба)
2. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
3.		3.1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, депопроизводством). 3.2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров.
4. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации		руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры, инструкторы-методисты, инженеры летчики-методисты
5. Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комлексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения по работе с детьми и	предприятий и организаций по работе с детьми и	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами


Подручками.	
6. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения.	работы (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отдела, старшего инспектора, инспектора по работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Начальник управления
по образованию и науке администрации
муниципального образования
городской округ город-курорт Сочи
Краснодарского края




О.Н.Медведева

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
и муниципальных учреждений
образования городской округ
город-курорт Сочи Краснодарского края

ПОРЯДОК

ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодом, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с

профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку, исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Начальник управления
по образованию и науке администрации

Муниципального образования
городской округ-курорт Сочи
Краснодарского края



О.Н.Медведева

**ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
и муниципальных учреждений
образования городской округ
город-курорт Сочи Краснодарского края

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности
1	2	3
1	Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной образовательной программы дошкольного образования
2	Посещаемость воспитанниками образовательной организации	Доля воспитанников, фактически посещающих образовательную организацию
3	Реализация дополнительных и экстремальных программ, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, и др.)	Наличие образовательных программ по каждому виду проектов Руководство проектной деятельностью воспитанников в различных видах деятельности. Оценивается количество и качество творческих, исследовательских, проектных работ воспитанников, выполненных под руководством педагога.
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Оценивается деятельность педагога как организатора социальной жизни воспитанников. Организация (участие) мониторинга индивидуальных достижений воспитанников
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагога. Результаты социологических исследований среди родителей по вопросам удовлетворенности качеством образовательных услуг. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников
6	Участие и результаты участия	Доля воспитанников, принимавших участие в

7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Конкурсных мероприятиях. Наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов, научно – практических конференций, смотров, соревнований (да/нет)
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие образовательных программ по физкультурно - оздоровительной и спортивной работы. Доля воспитанников, вовлеченных в физкультурно-оздоровительные мероприятия Снижение уровня заболеваемости воспитанников
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Наличие программы взаимодействия для работы с детьми из социально – неблагополучных семей Уровень развития социального партнера: составлен план совместных действий, заключены соглашения и договоры о совместных действиях Наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными партнерами
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, кабинета, музея и пр.)	Формирование комфортной развивающей предметно-пространственной среды
11	Участие педагога в инновационной деятельности	Участие в конкурсах и грантах муниципального, регионального и федерального уровней Участие в реализации инновационных программ и проектов в образовательной организации Наличие выступлений на научно-практических конференциях, семинарах по распространению передового опыта Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия)

**ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности
1	2	3
1	Реализация дополнительных проектов (экспериментальные и экспериментальные программы, групповые и	Наличие образовательных программ по каждому виду проектов Руководство проектной деятельностью учащихся в

2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся	урочной и внеурочной деятельности. (Оценивается количество и качество творческих, исследовательских, проектных работ учащихся, выполненных под руководством учителя). Результативность деятельности учителя как организатора социальной жизни учащихся. (Оценивается: - наличие у учителя-предметника утвержденной программы социальной практики и ее выполнение; - доля включенных в социальную практику учащихся от их общего количества; - создание и поддержание благоприятного психологического климата (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе учащихся; - отсутствие правонарушений у учащихся (или положительная динамика по этому показателю); - активное участие учащихся в жизни образовательного учреждения; - уровень сформированности социальных компетенций). Возможные направления социальной практики: шефская помощь (заболевшие дети, а также обучающиеся на дому по состоянию здоровья, младшие школьники, люди старшего возраста); деятельность по организации и участию в социально-значимых акциях и движениях (в том числе по профилактике социальных пороков: курения, употребления спиртных напитков, наркомании, сквернословия); деятельность по сохранению экологического баланса на территории школы и территории проживания, краеведческая деятельность; деятельность в молодежных и студенческих объединениях (молодежная пресса, школьное бюро по трудоустройству, молодежная юридическая консультация или адвокатура); практическая деятельность в области защиты прав и интересов детей и молодежи, разработка и реализация бизнес-планов и т.д.
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой	Соответствие результатов мониторинга значению критериального показателя Оценивается динамика индивидуальных достижений по качеству конечных результатов усвоения учебного материала, или определению уровня освоения того или иного учебного материала учащимся, т.е. «прирост» учебных достижений.

	атгестации)	Результаты определяются на основе контрольно-измерительных материалов, определения ресурсные (качественные) изменения компетенций учащегося.
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся	Результаты КИР, ЕГЭ, ОГЭ в сравнении со среднетерриториальными результатами отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагога. Результаты социологических исследований среди родителей по вопросам удовлетворенности качеством образовательных услуг. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями учащихся
5	Участие и результаты участия учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Наличие призеров и победителей муниципальных туров предметных олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций и других интеллектуальных состязаний Наличие призеров и победителей региональных туров предметных олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций и других интеллектуальных состязаний Наличие призеров и победителей всероссийских туров предметных олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций и других интеллектуальных состязаний
6	Участие в коллективных педагогических проектах ("Команда вокруг класса", интегрированные курсы, виртуальный класс, др.)	(да/нет)
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	(да/нет)
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие образовательных программ по физкультурно – оздоровительной и спортивной работы Доля учащихся, вовлеченных в физкультурно-оздоровительные мероприятия
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Наличие программы взаимодействия для работы с детьми из социально – неблагополучных семей Уровень развития социального партнерства: составлен план совместных действий, заключены соглашения и договоры о совместных действиях Наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными партнерами
10	Создание элементов образовательной	Формирование комфортной развивающей образовательной среды

11	инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) Участие педагога в инновационной деятельности	Участие в конкурсах и грантах муниципального, регионального и федерального уровней Участие в реализации инновационных программ и проектов в образовательной организации Наличие выступлений на научно-практических конференциях, семинарах по распространению передового опыта Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия)
----	--	--

**ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОРГАНИЗАЦИЙ**

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности
1	1 2 3 Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса	1 2 3 Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года (более 80% от первоначального набора) Успешное освоение обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам промежуточного и итогового контроля) Организация и проведение мониторинга индивидуальных достижений учащихся Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня Организация исследовательской и проектной деятельности обучающихся Наличие и реализация авторской образовательной программы Организация культурно-досуговой деятельности (учебные выезды, экскурсии, летняя оздоровительная кампания)

	<p>Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ (по итогам проведенных независимых опросов, анкетирования)</p> <p>Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки</p>
2	<p>Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства</p> <p>Развитие учебно-методического комплекса разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы детского объединения педагога)</p> <p>Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение</p> <p>Реализация программ и проектов в рамках межрегионального и международного сотрудничества</p> <p>Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности</p> <p>Обобщение и распространение собственного педагогического опыта</p> <p>Педагогическое сопровождение молодых педагогов</p> <p>Руководство образовательным коллективом</p> <p>Взглядение информационно - коммуникационными компетенциями</p>
3	<p>Обеспечение доступности качественного образования</p> <p>Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.)</p> <p>Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении</p> <p>Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей группы риска</p>
4	<p>Участие в общественных проектах, с использованием медиа-технологий, направленных на повышение и воспитание</p> <p>Участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами</p> <p>Участие в коллективных педагогических проектах</p> <p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и другими участниками образовательного процесса</p>
5	<p>Информационная открытость</p> <p>Использование ресурсов социальных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах, обратная связь</p>

6	<p>Сохранение здоровья обучающихся</p> <p>Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога, распространение опыта работы</p> <p>Наличие собственного сайта педагога</p> <p>Ведение рубрики на сайте образовательной организации</p> <p>Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий</p> <p>Отсутствие фактов детского травматизма</p>
---	--

Начальник управления
по образованию и науке администрации
муниципального образования
городской округ Курортный
Краснодарского края




О.Н.Медведева

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
и муниципальных учреждений
образования городской округ
город-курорт Сочи Краснодарского края


**ВЫПЛАТЫ
ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ И ДРУГИМ
РАБОТНИКАМ
РАБОТНИКАМ
ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ И
МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД-КУРОРТ СОЧИ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделенных, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15-20
2.	За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	15-20
3.	Медицинским работникам за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого типа для детей и подростков с девиантным поведением	30
4.	Педагогическим и другим работникам за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого типа для детей и подростков с девиантным поведением	15-20
5.	За работу в общеобразовательных школах-интернатах, в казачьих кадетских корпусах	15
6.	За работу в общеобразовательных школах-интернатах, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20

7.	За работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях начального и среднего профессионального образования	20
8.	В образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений начального профессионального образования), с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих отклонения в умственном развитии, выплата производится по двум основаниям	на 20 и на 15-20
9.	За работу в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, а также центрах дистанционного образования детей-инвалидов	20
10.	За работу в общеобразовательных учреждениях, образованных при учреждениях уголовного наказания в виде лишения свободы; в специальных учебно-воспитательных учреждениях закрытого типа. За работу в указанных образовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строготого или особого режима, ставки заработной платы дополнены тельно повышаются в порядке, установленном для рабочих и служащих исправительных колоний за работу с этими осужденными	дополнительно на 10-15
11.	Педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей и экспериментальных образовательных учреждений, а также руководителям и специалистам структурных подразделений учреждений, осуществляющих экспериментальную и инновационную деятельность	15
12.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих органические возможности здоровья	20
13.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения и детских отделениях больниц для взрослых	20
14.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

15.	Старшим мастерам и мастерам производственного обучения учреждений начального и среднего профессионального образования, организованных для обучения профессионам художественных ремесел	15
16.	Специалистам, работающим в образовательных учреждениях дополнительного образования детей спортивного профиля для инвалидов	20
17.	В образовательных учреждениях: Учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультативных пунктов) с не русским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий русским языком в 1 - 11 классах и литературой в 5 - 11; учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка	15
18.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30

Начальник управления
по образованию и науке администрации
муниципального образования
городской округ город-курорт Сочи
Краснодарского края

 О.Н.Медведева



Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
и муниципальных учреждений
образования городской округ
город-курорт Сочи Краснодарского края

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА
МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД-КУРОРТ СОЧИ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения городского округа город-курорт Сочи Краснодарского края (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения муниципальной администрации городского округа город-курорт Сочи Краснодарского края (далее - учреждение).

2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится муниципальное учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 (пяти) размеров указанной средней заработной платы в зависимости от комплектования:

Комплектование по состоянию на 01 сентября	Количество размеров средней заработной платы основного персонала
1	2
Дошкольные образовательные учреждения	
Численность детей до 50 человек	1,2
Численность детей от 51 до 100 человек	1,3
Численность детей от 101 до 200 человек	1,4
Численность детей от 201 и более	1,5
Образовательные учреждения для детей	

Дошкольного и младшего школьного возраста	
Численность детей до 200 человек	1,03
Численность детей от 201 до 300 человек	1,04
Численность детей от 301 и более	1,05
Общеобразовательные учреждения, в том числе вечерние (сменные)	
Численность детей до 250 человек	1,03
Численность детей от 251 до 500 человек	1,04
Численность детей от 501 и более	1,05
Учреждения дополнительного образования детей (кроме учреждений дополнительного образования спортивной направленности)	
Численность детей до 500 человек	1,05
Численность детей от 501 до 1000 человек	1,1
Численность детей от 1001 до 2000 человек	1,2
Численность детей от 2001 и более	1,3
Учреждения дополнительного образования детей спортивной направленности	
Численность детей до 500 человек	1,0
Численность детей от 501 до 1000 человек	1,01
Численность детей от 1001 и более	1,02
Центр развития образования	1,3

3. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работникам учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работникам.

4. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется

отраслевым (функциональным) органом администрации муниципального образования городской округ Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение.

5. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

7. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

8. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 8 настоящего Порядка).

Начальник управления
по образованию и науке администрации
муниципального образования
городской округ город-курорт Сочи
Краснодарского края



О.Н.Медведева

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
и муниципальных учреждений
образования городской округ
город-курорт Сочи Краснодарского края

**ПОРЯДОК
ПРОИЗВЕДЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И
МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД-КУРОРТ СОЧИ И ОКАЗАНИЯ ИМ
МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

Раздел I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Порядок произведения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений и муниципальных образований муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее - учреждение) и оказания им материальной помощи (далее - Порядок) регулирует основания и порядок их установления.

1.2. К стимулирующим выплатам относятся:
ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
премии за конкретные достижения, высокое качество проведения отдельных мероприятий, а также к юбилейным и праздничным датам.

1.3. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего Порядка, осуществляется в пределах выделенных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премирование может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств, в размере до 5 процентов.

Раздел II

**ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

2.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителям учреждений в целях повышения

качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.

2.2. Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя учреждения, определенных подпунктом настоящего Порядка.

2.3. Основанием для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является соответствие деятельности руководителей критериям оценки деятельности руководителей учреждения, установленного экспертной комиссией, действующей в управлении по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

2.4. Оценка деятельности руководителя учреждения осуществляется в соответствии с критериями, по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год), предшествующего периоду, в случаях санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, по итогам года предшествующего периоду. Установления ежемесячной надбавки за интенсивность, и высокие результаты работы, посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых составляет процент надбавки за сложность и напряженность труда.

2.5. Критерии оценки деятельности руководителя учреждения определяются по типу образовательного учреждения.

2.5.1. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений (школа, лицей, гимназия):

N п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значение показателя	Оценка в баллах
1.	Качество выполнения муниципального задания	Доля выпускников 9 классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших аттестат об основном общем образовании	100% 95% - 99% 90% - 94 % менее 90%	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов

2.	Эффективность кадрового обеспечения образовательного процесса	Доля выпускников 11 классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших аттестат о среднем общем образовании	100%	5 баллов
			95% - 99%	4 балла
	Среднемесячная заработная плата педагогических работников	Наличие/отсутствие предписаний надзорных органов	90% - 94 %	3 балла
			менее 90%	0 баллов
	На уровне или выше среднего муниципального ниже среднего муниципального	Наличие	100	5 баллов
			91-99	4 балла
	Отсутствие	Наличие	81-90	3 балла
			71-80	2 балла
	5 баллов	0 баллов	менее 70	0 баллов
			отсутствие жалоб на деятельность организации со стороны потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей), органов надзора (в случае применения дисциплинарного взыскания в руководителю)	отсутствие жалоб на деятельность организации со стороны потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей), органов надзора (в случае применения дисциплинарного взыскания в руководителю)

Удельный вес учителей до 35 лет	Выше среднего муниципального муниципального	3 балла 0 баллов
Участие педагогических работников в работе муниципального образовательного центра	наличие отсутствие	5 баллов 0 баллов
Участие педагогических работников в работе муниципального тьюторского консультационного пункта	За каждого педагога	3 балла 0 баллов
Участие педагогических работников в работе межшкольных профессиональных творческих объединений в качестве тьютора, руководителя городского методического объединения	За каждого педагога	1 балл (но не более 5 баллов)
Участие педагогических работников в работе экспертных групп, в качестве членов жюри конкурсов, олимпиад на муниципальном уровне	За каждого педагога	1 балл (но не более 5 баллов)

3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Очные выступления на федеральных, краевых, городских конференциях, семинарах, совещаниях, семинарах	За каждого педагога выступление на муниципальном уровне	1 балл (не более 3); 2 балла (но не более 6)
		Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе ОУ	За каждое проведенное мероприятие	1 балл (но не более 3 баллов)
	Соотношение результатов ОУ учащихся 9-х классов по русскому языку и математике со среднетерриториальными (измеряется через сравнение суммарного балла по двум предметам, набранными учащимися ОУ со среднетерриториальными показателями)		Выше среднего муниципального Ниже среднего муниципального	5 баллов 0 баллов
	Соотношение результатов ЕГЭ учащихся 11-х классов по русскому языку и математике со среднетерриториальными (измеряется через сравнение суммарного балла по двум предметам, набранными учащимися ОУ со среднетерриториальными показателями)		Выше среднего муниципального Ниже среднего муниципального	5 баллов 0 баллов

Соотношение результатов ЕГЭ учащихся 11-х классов по предметам по выбору со среднероссийскими (измеряется через сравнение суммарного балла по предметам по выбору, набранным учащимися ОО со среднероссийскими показателями)	Выше среднего муниципального	5 баллов
Отсутствие /наличие учащихся 11-х классов, не преодолевших порог успешности по предметам ЕГЭ	отсутствии наличие	5 баллов 0 баллов
Вхождение в ТОП лучших результатов ЕГЭ (с учетом всех предметов) на муниципальном уровне	наличие отсутствии	10 баллов 0 баллов
Подтверждение результативности сдачи ЕГЭ по русскому языку и математике (не менее 70 баллов) у выпускников, награжденных медалями «За особые успехи в учении»	100% менее 100%	10 баллов 0 баллов
Результативность сдачи ЕГЭ предметов по выбору выпускниками, награжденными медалями «За особые успехи в учении»	от 70 до 100 баллов у 100% медальстов от 60 до 69 баллов у 100% медальстов	10 баллов 5 баллов
Доля обучающихся образовательного учреждения, занимающихся по программам	Выше среднего муниципального Ниже среднего муниципального	3 балла 0 баллов

	углубленного изучения отдельных предметов			
	Количество реализуемых дополнительных образовательных программ непосредственно в образовательном учреждении (школьные ставки ЦДО)	За каждую программу	1 балл (но не более 5)	
	Количество детей, обучающихся по основным и адаптированным общеобразовательным программам на дому по состоянию здоровья	За каждого обучающегося	1 балл	
	Количество детей, закрепленных за общеобразовательной организацией для осуществления текущего контроля успеваемости и прохождения промежуточной аттестации	За каждого обучающегося	1 балл (но не более 20)	
	Обеспечение сопровождения подвоза школьников, проживающих в сельской зоне, до места учебы и обратно	Наличие Отсутствие	5 баллов 0 баллов	
4.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие ИВЦ официально оформленного (информационно-библиотечного центра) или Доступ к электронной библиотеке, электронного каталога, медиатеки	Наличие Отсутствие	5 баллов 0 баллов по 1 баллу (но не более 3-х баллов)

Наличие в оперативном управлении более одного отделебно стоящего учебного здания	Отсутствие	0 баллов
Наличие котельной на твердом топливе	Наличие	5 баллов
	Отсутствие	0 баллов
Наличие уровня дошкольного образования в структуре ОО	За каждую группу	2 балла (но не более 35 баллов за дошкольный модуль)
Наличие кадетских, казачьих и других классов предпрофильной направленности	статус школы казачьей направленности	15 баллов
	за каждый класс	3 балла (но не более 10 баллов)
Участие специалистов в качестве руководителей ППЭ на государственной итоговой аттестации	За каждого специалиста на ГИА в форме ЕГЭ	3 балла
	на ГИА в форме ОГЭ	2 балла
Участие педагогов в качестве членов ГЭК	За каждого специалиста	2 балла
Обеспечение явки организаторов на государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ	100%	5 баллов
	90-98%	3 балла
	менее 90%	0 баллов

Участие педагогов в качестве экспертов региональных предметных комиссий на государственной итоговой аттестации	За каждого специалиста	2 балла
Участие педагогов в качестве экспертов муниципальных предметных комиссий на государственной итоговой аттестации	За каждого специалиста	1 балл
Организации ППЭ ЕГЭ на базе образовательной организации	За каждый экзамен	2 балла (но не более 20 баллов)
Организации ППЭ ОГЭ на базе образовательной организации	За каждый экзамен	1 балла (но не более 10 баллов)
Организации пункта проверки ОГЭ на базе образовательной организации	Наличие	2 балла
	Отсутствие	0 баллов
ОО - базовая школа по предоставлению обучающимся дистанционных форм обучения	За каждый договор	1 балл
ОО – центр цифрового и гуманитарного образования «Гочка роста»	наличие	10 баллов
	отсутствие	0 баллов
Реализация проекта профильных классов совместно с ОЦ «Сиринус»	наличие	10 баллов
	отсутствие	0 баллов

		ОО - базовая школа РАЦ	наличие	5 баллов
			отсутствие	0 баллов
5.	Создание условий для сохранения здоровья учащихся образовательного процесса	Доля учащихся, охваченных горячим питанием (от количества посадочных мест в обеденном зале сменности занятий)	91 - 100% 71 - 90% 50 - 70%	5 баллов 3 балла 1 балл
		Случаи детского травматизма в образовательном учреждении (прошедший учебный год)	Наличие отсутствие	0 баллов 5 баллов
6.	Эффективность реализации государственно-общественного характера управления образовательным учреждением	Наличие в организации согласно зарегистрированному уставу органа государственного управления, обладающего полномочиями	Наличие отсутствие	1 балл 0 баллов
		Наличие и активная деятельность органов ученического самоуправления, молодежных общественных организаций	Наличие отсутствие	3 балла 0 баллов
7.	Показатели работ,	Рейтинг общеобразовательной	Кoeffициенты (К): 0,1 - категория	количество баллов
		Развитие социального партнерства и укрепление организационно-массовой деятельности профсоюзной организации	Наличие отсутствие	1 балл 0 баллов

направленной на обеспечение качественного образования	организации на основании оценки эффективности по итогам учебного года	школы «Городские и сельские средние общеобразовательные школы с численностью свыше 500 учащихся» 0,2 - категории школ «Городские и сельские средние общеобразовательные школы с численностью до 500 учащихся» и «Общеобразовательные основные школы»	рассчитывается по формуле: $V_0 = K * V_r$, где V_0 - оценка в баллах, K - коэффициент в зависимости от категории, V_r - количество баллов на основании рейтинга общеобразовательных организаций
---	---	--	--

Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя муниципального общеобразовательного учреждения	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы	280 рублей
1 балл		

2.5.2. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений (детские сады):

N п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значение показателя	Оценка в баллах
1.	Качество выполнения муниципального задания. Наименование услуги – «Организация предоставления общедоступного дошкольного образования»	Сохранение кадрового потенциала - стаж педагогических работников от 10 лет и более	за каждого педагога	1 балл (но не более 15 баллов) – для детских садов имеющих более четырех групп полного дня 5 баллов (но не более 15 баллов) – для детских садов имеющих не более четырех групп полного дня

	Количество молодых специалистов (педагогических работников) до 35 лет, со стажем работы до 3-х лет	за педагога со стажем до 3-х лет	1 балл
		сверх плановой наполняемости	1 балл за каждые 5% сверх плановой наполняемости
2.	Качество выполнения муниципального задания. Наименование услуги – «Осуществление присмотра и ухода за детьми»	Наполняемость ДОУ	3 балла
		Количество новых форм дошкольного образования, всего, в т. ч.: группы кратковременного пребывания, группы дошкольной подготовки, семейных групп, других новых форм	2 балла 1 балл 0 баллов
		Наличие органа, обеспечивающего государственное обществу-образовательный характер управления образовательной организацией	2 и более 1 0
		Уровень заболеваемости воспитанников	2% и выше до 1,9% до 1,8%
	Посещаемость	до 65% до 70% выше 70%	1 балл 2 балла 3 балла

3.	Эффективность кадрового обеспечения образовательного процесса	Доля получателей услуг, удовлетворенных в целом условиями оказания услуг в организации (на основании НОКО)	100 91-99 81-90 71-80	5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла
		Наличие основанных жалоб на деятельность организации со стороны потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей), органов надзора (в случае применения дисциплинарного взыскания к руководителю))	менее 70 Отсутствие 1 и более	0 баллов 3 балла 0 баллов
4.	Участие и результативность участия ДОО в конкурсах и грантах	Участие организации в конкурсах и грантах муниципального, регионального и федерального уровней	на уровне ниже среднего	3 балла 0 баллов
		Участие призового места организации или гранта мероприятия муниципального, регионального, федерального и федерального уровней	муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	3 балла 4 балла
		Наличие призового места организации или гранта мероприятия муниципального, регионального, федерального и федерального уровней	муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	5 баллов 1 балл 3 балла 5 баллов

		Личное участие руководителя ДОО в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	1 балл за каждое участие 2 балла за каждое участие 3 балла за каждое участие
5.	Эффективность реализации программы развития ДОО	Наличие программы развития ДОО Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе ОУ	наличие отсутствие за каждое мероприятие	5 баллов 0 баллов 1 балл
		Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия)	за каждую публикацию	1 балл
		Количество педагогических работников, вовлеченных в проектную деятельность	За каждого вовлеченного педагогического работника	1 балл
		Количество проектов, реализованных в ДОО	За каждый реализованный проект	1 балл
6.	Эффективность реализации дорожной карты «Изменения в отраслях	Обеспечение функционирования независимой системы оценки качества работы образовательной	наличие отсутствие	5 баллов 0 баллов

	социальной сферы муниципального образования городской округ Сочи Краснодарского края, направленные на повышение эффективности образования и науки»	организации	за каждое последующее 3двие	5 баллов
		Наличие в оперативном управлении более 1 здания		
7.	Уровень профсоюзного членства	Развитие социального партнерства и укрепление организационно-массовой деятельности профсоюзной организации	наличие отсутствие	1 балл 0 баллов
8.	Показатели работы, направленной на обеспечение качественного образования	Рейтинг образовательной организации на основании оценки эффективности по итогам учебного года	Коэффициент (к): 0,1 Минимальное количество бонусных баллов необходимо для получения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы должно составлять не менее 5.	количество баллов рассчитывается по формуле: $Vo = k * Vr$, где Vo - оценка в баллах, k – коэффициент, Vr - количество баллов на основании рейтинга дошкольных образовательных организаций
	Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы	200 рублей	
	1 балл			

2.5.3. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей учреждений дополнительного образования (центры, станции, спортивные школы):

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значение показателя	Оценка в баллах
1.	Выполнение учреждением муниципального задания	Полнота реализации дополнительных общедобровольных программ	100%	3 балла
			Менее 100%	0 баллов
		Укомплектованность педагогическими кадрами	100%	3 балла
			90%-99%	2 балла
		Сохранность контингента	Менее 90%	1 балл
			1 и более	3 балла
		Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года	Менее 1	0 баллов
			100%	3 балла
		Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации не менее 1 раза в 5 лет	Менее 100%	0 баллов
			100%	3 балла
* Без учета педагогических работников, имеющих стаж по занимаемой должности менее 2-х лет, находящихся в отпуске по уходу за ребенком	Менее 90%	0 баллов		
	Менее 100%	2 балла		
Доля учащихся, принявших участие в массовых мероприятиях (фестивалях, конкурсах, конференциях, олимпиадах, соревнованиях)	70% - 100%	3 балла		
	50% - 69,9%	2 балла		
	30% - 49,9%	1 балл		
	Менее 30%	0 баллов		
	30% - 100%	3 балла		
Доля учащихся, ставших победителями и призерами массовых мероприятий (соревнований) регионального, федерального и международного уровня (от количества принятых участие)	15% - 29,9%	2 балла		
	1% - 14,9%	1 балл		
Доля получателей услуг, удовлетворенных в целом условиями оказания услуг в организации (на основании НОКО)	90%-100%	3 балла		
	80%-89,9%	2 балла		
	70%-79,9%	1 балл		

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значение показателя	Оценка в баллах
2.	Обеспечение доступности и качества образования	Число обоснованных жалоб на деятельность организации со стороны потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей), иных заинтересованных лиц)	0	3 балла
			1 и более	0 баллов
		Наличие/отсутствие преписаний наглядных органов	Наличие	3 балла
			Отсутствие	0 баллов
		Количество организованных и проведенных районных, общегородских мероприятий для учащихся и педагогов	30 и более	3 балла
			20 - 29	2 балла
		Создание условий доступности для всех категорий лиц с ограниченными возможностями здоровья	19 - 10	1 балл
			Менее 10	0 баллов
		Наличие реализуемых дополнительных общедобровольных программ, направленных на работу с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.)	наличие акта доступности	3 балла
			отсутствие	0 баллов
Наличие реализуемых дополнительных общедобровольных программ, направленных на выявление и развитие одаренных детей	за каждую реализуемую программу	1 балл (но не более 3 баллов)		
	за каждую реализуемую программу	1 балл (но не более 3 баллов)		
Наличие дополнительных общедобровольных программ /проектов дополнительного образования, интегрированных с программами дошкольного, общего и дополнительного образования, организационными программами профессионального образования, в том числе в форме сетевой организации	за каждую реализуемую программу	1 балл (но не более 3 баллов)		
	за каждую реализуемую программу	1 балл (но не более 3 баллов)		
Охват обучающихся старше 14 лет	10% - 15%	1 балл		

	от общего числа занимающихся в объединениях	16% - 20% более 20%	2 балла 3 балла
	Наличие в образовательной организации детских (молодежных) общественных объединений	наличие отсутствие	1 балл 0 баллов
	Организация канicularного образовательного отдела, канicularной практики (пленеры, гастроли, спортивные сборы, экспедиции, тематические площадки, лагеря и др.) обучающихся	наличие отсутствие	3 балла 0 баллов
	Реализация дополнительных общеразвивающих программ на платной основе	наличие отсутствие	3 балла 0 баллов
3. Развитие кадрового потенциала	Наличие внебюджетных средств на развитие материально-технической базы и формирование фонда стимулирования работников образовательной организации	наличие отсутствие	3 балла 0 баллов
	Наличие в образовательной организации института наставничества	наличие отсутствие	2 балла 0 баллов
	Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников образовательных организаций	0% - 10% 11% - 15% 16% - 20% 21% - 30%	0 баллов 1 балл 2 балла 3 балла
	Доля педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена первая или высшая категория	выше среднего муниципальный ниже среднего муниципальный от 0	3 балла 0 баллов
Среднемесячная заработная плата	выше	1 балл	

	4. Эффективность инновационной деятельности	педагогических работников за прошедший учебный год	среднего муниципальный от 0	0 баллов
		Статус образовательной организации муниципальной, краевой, федеральной площадки, работа ОО в режиме опорного учреждения и пр.	наличие отсутствие	3 балла 0 баллов
		Наличие программы развития организации.	наличие отсутствие	3 балла 0 баллов
		Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению перелового опыта на базе организации	за каждое мероприятие отсутствие	1 балл (но не более 3 баллов)
5. Обеспечение	Наличие авторских образовательных программ и проектов по дополнительному образованию детей	Наличие педагогических работников - победителей и призёров профессиональных конкурсов на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	за каждого победителя, призера	1 балл (но не более 3 баллов)
		Наличие выступлений педагогических работников на конференциях и семинарах муниципального, регионального, федерального уровней	за каждого участника	1 балл (но не более 3 баллов)
		Количество опубликованных образовательных организацией методических материалов за отчетный период	за каждую публикацию	1 балл (но не более 3 баллов)
		Наличие сайта образовательной организации	наличие	3 балла

информационной открытости образовательной организации	организации, его наполнение в соответствии с требованиями законодательства	отсутствие	0 баллов
	Наличие органа государственного управления и его участие в распределении стимулирующих выплат работникам образовательной организации	наличие отсутствие	1 балл 0 баллов
Участие: - в процедурах независимой оценки качества образования; - в качестве экспертов, членов жюри и др.		наличие отсутствие	1 балл 0 баллов
	Публикации в СМИ информации о деятельности и достижениях образовательной организации	наличие отсутствие	2 балла 0 баллов
6. Уровень профессионального членства	Развитие социального партнерства и укрепление организационно-массовой профсоюзной организации	наличие отсутствие	1 балл 0 баллов
Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя учреждения дополнительного образования:		Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы	
Выше 95 баллов		До 200%	
76 - 95 баллов		До 150%	
40 - 75 баллов		До 100%	

2.6. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края на срок не более одного года. Возможными периодами для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются квартал, полугодие, год.

2.7. Выплата ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное время.

2.8. Распоряжение об установлении ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы издается на основании служебной записки начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителей учреждений.

Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

2.9. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается за истекший месяц, в срок, предусмотренный для выплаты второй части заработной платы, и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.10. За выполнение работ, связанных с организацией в учреждении платных образовательных услуг, руководителю учреждения может быть установлена надбавка к должностному окладу в виде процентного соотношения или фиксированной суммы. Размеры и порядок направления средств, полученных от принимающей доход деятельности учреждения, на оплату труда работников устанавливаются локальными актами учреждения.

2.11. Основанием для установления надбавки, указанной в п. 2.10 настоящего Положения, является служебная записка начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Раздел III

ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Премирование руководителей производится за конкретные достижения, высокое качество проведения отдельных мероприятий, а также к юбилейным и праздничным датам в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.2. Распоряжение о выплате премий издается на основании служебной записки начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителя учреждения.

3.3. Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

3.4. Размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу либо в виде фиксированной суммы.

3.5. Размер премии снижается в следующих случаях:
объявлено дисциплинарное взыскание в виде замечания - размер премии снижается на 30%;

объявлено дисциплинарное взыскание в виде выговора - размер премии снижается на 50%;

дисциплинарное взыскание объявлено повторно в течение календарного года со дня применения последнего дисциплинарного взыскания - размер премии снижается на 70%.

Раздел IV

ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. Руководителем может быть оказана материальная помощь - вид финансовой поддержки, предоставляемой по его заявлению, - в следующих случаях:

- смерти близкого родственника (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);
- рождения ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка);
- вступления в брак (при предоставлении свидетельства о заключении брака);

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- особой нуждностью в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

- в случае острой необходимости по другим уважительным причинам.

4.2. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения, максимальным размером не ограничивается.

4.3. Заявление об оказании материальной помощи согласовывается с начальником управления по образованию и науке администрации муниципального образования городского округа город-курорт Сочи Краснодарского края Краснодарского края и направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

Начальник управления
по образованию и науке администрации
муниципального образования
городской округ город-курорт Сочи
Краснодарского края

О.Н.Мелведева