



# АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СОЧИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 24.11.2014

город Сочи

№ 2344

Приложение к постановлению  
Администрации города Сочи  
от 24.11.2014 № 2344

### О внесении изменений в постановление Главы города Сочи от 2 февраля 2009 года № 38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи»

В соответствии со статьями 135, 274 Трудового кодекса Российской Федерации, распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы» **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести в постановление Главы города Сочи от 2 февраля 2009 года № 38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи» изменения, изложив приложении к постановлению в новой редакции (прилагается).
2. Управлению информации и аналитической работы администрации города Сочи (Пленниснова) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации города Сочи.
3. Управлению информационных ресурсов администрации города Сочи (Тусев) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации города Сочи в сети «Интернет».
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы города Сочи И.В. Романец.
5. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального опубликования, действие приложения № 10 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2014 года.

Глава города Сочи

А.Н.Пахомов

Положение  
об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи

#### 1. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи (далее - МОУ и МУО), увеличения материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи (за исключением учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности), а также муниципального бюджетного учреждения образования Сочинского центра развития образования (далее - МОУ и МУО).

#### 1.3. Положение включает:

перечень основного персонала муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования по видам экономической деятельности «Образование»; перечень должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования по видам экономической деятельности «Образование»; перечень должностей, относящихся к вспомогательному персоналу муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования по видам экономической деятельности «Образование» (приложение №1); рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы (приложение №2); порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей МОУ и МУО.

1.4. Оплата труда работников МОУ и МУО устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого 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 городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с профсоюзной организацией МОУ и МУО.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

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, обрабатывающих норму рабочего времени и выполняющих нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на крайнем уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами МОУ и МУО, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. На основе настоящего Положения МОУ и МУО разрабатывают положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.11. Оплата труда работников МОУ и МУО производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-

хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

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

1.13. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МОУ и МУО:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3000 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	3400 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	4200 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	4600 рублей.

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по

профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностям окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении №1 к настоящему Положению.

2.3. Оплата труда медпункских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в городе Сочи.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.4. Установление окладов работникам МОУ и МУО, должности которых не включены в пункт 2.1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений города Сочи и профессиональными квалификационными группами общеразрядных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений города Сочи, утвержденными правовыми актами города Сочи.

2.5. 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 24 декабря 2010 года №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МОУ и МУО устанавливается в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты работников МОУ и МУО устанавливаются в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению.

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

2.9. 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

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МОУ и МУО может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы; повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы за квалификационную категорию; персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы; повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы; повышение заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада 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.

3.2. 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.

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

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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 «Заслуженный», «Народный», «Почётный»;
- 0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание

рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МОУ и МКО может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МОУ и МКО в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МОУ и МКО, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений МОУ и МКО, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителей МОУ и МКО;

оставшихся работников, занятых в структурных подразделениях МОУ и МКО, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений МОУ и МКО.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя МОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МОУ.

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам МОУ и МКО рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работ, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание красивых 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 (в том числе водителями);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим

работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

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%.

3.8. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам МОУ, выполняющим функции классного руководителя.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 2000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года N 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 муниципальном общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной в абзаце втором настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующей выплаты 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

3.9. Выплаты стимулирующей характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3, 3.6 и 3.8. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом заработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) на основании примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений дошкольного, общего и дополнительного образования приведенных в приложении №7 к настоящему Положению.

#### 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МОУ и МУО, 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 (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо 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 в отдельных МОУ и МУО;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты не устанавливаются.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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 дополнительной работы.

4.6. Специалистам МОУ и МУО работающим в учреждении, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных МОУ и МУО устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением №8 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.8. 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.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся 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 часовой 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 часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. 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.

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

нормы права.

4.12. Размеры и условия осуществления выплаты компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.13. 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. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МОУ и МКО могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения

- на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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 месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

выплачивается в пределах имеющихся средств. 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.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждения орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно 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, достигнутый научный;

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

выплата 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 премия не ограничена.

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

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

## 6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной

помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

## 7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителей МОУ и МУО, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 (пяти) размеров указанной средней заработной платы (приложение №9).

Должностной оклад руководителя увеличивается (индексируется) в сроки и пропорционально размеру повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения. При увеличении (индексации) должностного оклада руководителя его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8.

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

7.3. Руководителям МОУ и МУО могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

Порядок произведения стимулирующих выплат руководителям МОУ и МУО, а также порядок оказания им материальной помощи установлен в приложении №10 к настоящему Положению

7.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений и подлежат округлению до целого рубля в сторону уменьшения.

7.5. С учетом условий труда руководителем учреждения, его заместителем

и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

## 8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание МОУ и МУО формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

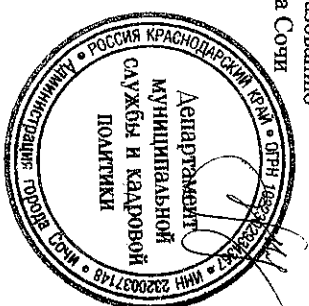
8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, структурное подразделение, отделение, и другие) в соответствии с уставом учреждения.

8.4. 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 в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисляемым на штатные должности. 8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учреждением.

8.6. 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 города Сочи

О.Н.Мелведева



Приложение № 1  
к Положению о введении новой системы  
оплаты труда работников  
муниципальных образовательных  
учреждений и муниципальных  
учреждений образования города Сочи

1. Перечень основного персонала муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений деятельности «Образованике»:

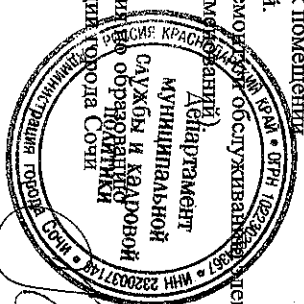
Воспитатель (в том числе младший, старший).  
Инструктор по труду.  
Инструктор по физической культуре.  
Инструктор-методист (в том числе старший).  
Мастер производственного обучения.  
Методист (в том числе старший).  
Музыкальный руководитель.  
Преподаватель.  
Педагог-организатор.  
Педагог-психолог.  
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.  
Руководитель физического воспитания.  
Социальный педагог.  
Учитель.

2. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования по видам экономической деятельности «Образованике»:

Руководитель (директор, заведующий) образовательного учреждения.  
Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения.  
Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения (управленческого, административно-хозяйственного или вспомогательного направления).  
Заведующий хозяйством.  
Главный бухгалтер.  
Главный инженер.  
Руководитель службы охраны труда.

3. Перечень должностей, относимых к вспомогательному персоналу муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования по видам экономической деятельности «Образованике»:

Архивариус.  
Бухгалтер.  
Библиотекарь.  
Вожатый (в том числе старший).  
Водитель.  
Гардеробщик.  
Грузчик.  
Дворник.  
Делопроизводитель.  
Диспетчер образовательного учреждения.  
Инженер (всех наименований) (кроме главного).  
Инспектор по кадрам.  
Костюмер.  
Кочегар.  
Кухонный рабочий.  
Лаборант.  
Машинист по стирке и ремонту одежды.  
Медицинская сестра (в том числе старшая).  
Мойщик посуды.  
Помощник воспитателя.  
Повар.  
Подсобный рабочий.  
Программист.  
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.  
Садовник.  
Секретарь.  
Слесарь-сантехник.  
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.  
Специалист по кадрам.  
Специалист по охране труда.  
Сторож (вахтер).  
Техник (всех наименований).  
Уборщик производственных помещений.  
Уборщик служебных помещений.  
Уборщик территорий.  
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.  
Экономист (всех наименований).  
Юрисконсульт.  
Начальник управления образования и науки администрации города Сочи



О.Н. Медведева



Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
образовательных учреждений  
и муниципальных учреждений  
образования города Сочи

Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады),  
базовые ставки заработной платы по профессиональным  
квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемые размеры  
повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым  
должностным окладам), базовым ставкам заработной платы

1. По занимаемым должностям работников муниципальных образовательных  
учреждений и муниципальных учреждений образования

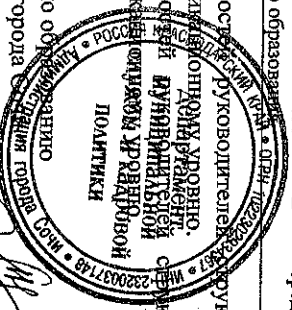
№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Рекомендуемый повышающий коэффициент
1	2	3
1.	Должности работников учебно-воспитательного персонала первого уровня Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы - 3000 рублей	
1.1.	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
2.	Должности работников учебно-воспитательного персонала второго уровня Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы - 3400 рублей	
2.1.	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
2.2.	2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,06
3.	Должности педагогических работников Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы - 4200 рублей	
3.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
3.2.	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог	0,08
3.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	0,09

1	2	3
3.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	0,10
4.	Должности руководителей структурных подразделений Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы - 4600 рублей	
4.1.	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (1)	0,00
4.2.	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) общеобразовательным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий); кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (2); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования	0,05
4.3.	3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) образовательного подразделения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	0,10

(1) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационной группе, отнесенных к 3 квалификационной группе

(2) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационной группе

Начальник управления по образованию администрации города Сочи  
О.Н. Медведева



**Приложение № 3**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников муниципальных**  
**образовательных учреждений**  
**и муниципальных учреждений**  
**образования города Сочи**

**Порядок**

**исчисления заработной платы педагогическим работникам**

1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей 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.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, 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.

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

3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

4. 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 смежность 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.

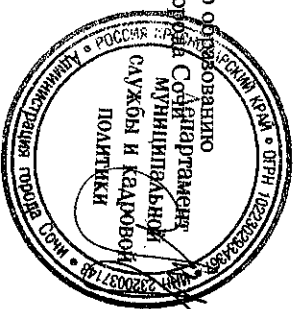
Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки,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

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

5. 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.

6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающийся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководителей, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, производимой с начала каникул или периода отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанному выше принципу. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Начальник управления по образованию  
 и науке администрации города Сочи



О.Н. Медведева

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
образовательных учреждений  
и муниципальных учреждений  
образования города Сочи

### Порядок

#### и условия почасовой оплаты труда работников

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МОУ и МКО 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 среднеемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

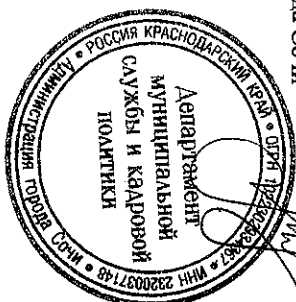
Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих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



О.Н. Медведева

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
образовательных учреждений  
и муниципальных учреждений  
образования города Сочи

**Перечень  
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых  
засчитывается в педагогический стаж работников образования**

Наименование организации	Наименование должностей
1. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего образования, высшие и средние специальные учреждения дополнительного образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники больницы и другие в учреждениях для взрослых	2. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортные средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пилушках машин и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), конфермейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры (спонсоровать), старшие вожаки физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-методической подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами.

1	2
2. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	3.1. Руководители, заместители, заведующие: руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделениями; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
3. 3.1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями. 3.2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве.	3.1. Руководители, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, программной, хозяйственной деятельностью, организационной деятельностью, строительством, обеспечением, снабжением, деопроизводством). 3.2. Притягиваемые преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инженерские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров.
4. Образовательные учреждения РОСТО (ДЮССАФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-методисты
5. Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками.	педагогов-психологов, педагогов-логологов, педагогов-психологов, педагогов-логологов, педагогов дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, координаторы и тренеры-инструкторы-методисты, преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделениями, секторами, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаняторы, культурные организаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)

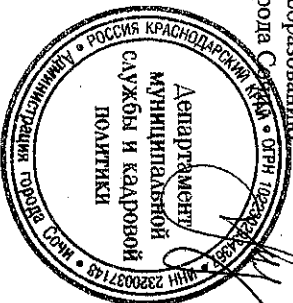
1	2
6. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения.	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отдела, старшего инспектора, инспектора по общепрофессиональной 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 орметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Начальник управления по образованию и науке администрации города Сочи

О.Н. Мелведева



Приложение № 6  
к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи

#### 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, вышшей 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 комитетах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждений 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), тренером-преподавателем (старшим тренером-преподавателем);

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 младшей воспитательницы дошкольных образовательных учреждений, постоянной медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на младших 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, истинного 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 города Сочи

О.Н. Мелведева



Приложение №7  
к Положению об отраслевой системе  
оплаты труда работников муниципальных  
образовательных учреждений и  
муниципальных учреждений  
образования города Сочи

**Примерные показатели  
эффективности деятельности педагогических работников  
муниципальных дошкольных образовательных учреждений**

№	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 посещавших образовательную организацию
3	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, 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. Оценивается деятельность педагога как организатора социальной жизни воспитанников.
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений 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.
1	2	3
		Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников

1	2	3
6	Участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, выставках	Доля воспитанников, принявших участие в конкурсных мероприятиях. Наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов, научно – практических конференций, симпозиумов, соревнований
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	(дальше)
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие образовательных программ по физкультурно - оздоровительной и спортивной работе.
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Доля воспитанников, вовлеченных в физкультурно-оздоровительные мероприятия Снижение уровня заболеваемости воспитанников Наличие программ взаимопомощности 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 различными 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	<p>Реализация дополнительных проектов (экспериментальные и исследовательские программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся, социальные проекты, и др.)</p>	<p>Наличие образовательных программ по каждому виду проектов</p> <p>Руководство проектной деятельностью учащихся в урочной и внеурочной деятельности.</p> <p>(Оценивается количество и качество творческих, исследовательских, проектных работ учащихся, выполненных под руководством учителя).</p> <p>Результативность деятельности учителя как организатора социальной жизни учащихся.</p> <p>(Оценивается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие у учителя-предметника утвержденной программы социальной практики и ее выполнение;</li> <li>- доля включенных в социальную практику учащихся от их общего количества;</li> <li>- создание и поддержание благоприятного психологического климата (атмосфера товарищества, взаимомощи, толерантности) в коллективе учащихся;</li> <li>- отсутствие правонарушений у учащихся (или положительная динамика по этому показателю);</li> <li>- активное участие учащихся в жизни образовательного учреждения;</li> <li>- уровень сформированности социальных компетенций).</li> </ul> <p>Возможные направления социальной практики:</p> <p>шефская помощь (заболевшие дети, а также обучающиеся на дому по состоянию здоровья, младшие школьники, люди старшего возраста);</p> <p>деятельность по организации и участию в социально-значимых акциях и движениях (в том числе по профилектике социальных пороков: курения, употребления спиртных напитков, наркомания, секвеносовий);</p> <p>деятельность по сохранению экологического баланса на территории школы и территории проживания, краеведческая деятельность;</p> <p>деятельность в молодежных и учебных объемах (Молодежная пресса, школьное бюро по трудоустройству, молодежная юридическая консультация или авокатура);</p> <p>практическая деятельность в области защиты прав и интересов детей и молодежи, разработка и реализация бизнес-планов и т.д.</p>

1	2	3
2	<p>Организация (участие) студенческих исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся</p>	<p>Организация (участие) мониторинга индивидуальных достижений учащихся</p>
3	<p>Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)</p>	<p>Соответствие результатов мониторинга значению критерияльного показателя</p> <p>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. Результаты определяются на основе контрольно-измерительных материалов, определяя ресурсы (качественные) изменения компетенций учащихся.</p> <p>Результаты КДР, ЕГЭ, ОГЭ в сравнении со среднетерриториальными результатами</p> <p>отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагога.</p>
4	<p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся</p>	<p>Результаты социологических исследований среди родителей по вопросам удовлетворенности качеством образовательных услуг.</p> <p>проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями учащихся</p>
5	<p>Участие и результаты участия учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях</p>	<p>Наличие призеров и победителей муниципальных туров предметных олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций и других интеллектуальных состязаний</p> <p>Наличие призеров и победителей региональных туров предметных олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций и других интеллектуальных состязаний</p> <p>Наличие призеров и победителей всероссийских туров предметных олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций и других интеллектуальных состязаний</p>
6	<p>Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс" и др.)</p>	<p>(да/нет)</p>
7	<p>Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы</p>	<p>(да/нет)</p>
8	<p>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</p>	<p>Наличие образовательных программ по физкультуре – оздоровительной и спортивной работы</p> <p>Доля учащихся, вовлеченных в физкультурно-оздоровительные мероприятия</p>



1	2	3
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Написание 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 инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Формирование комфортной образовательной 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 (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия)

**Примерные показатели  
эффективности деятельности педагогических работников  
муниципальных организаций дополнительного образования**

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности
1	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100
2	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	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) Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ (по итогам проведенных независимых опросов, анкетирования) Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки Развитие учебно-методического комплекса разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы детского объединения (педагога) Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение Реализация программ и проектов в рамках межрегионального и международного сотрудничества Участие в исследовательской и экспертно-экспериментальной деятельности Обобщение и распространение собственного педагогического опыта

1	2	3
		Педагогическое сопровождение молодых педагогов Руководство образовательным коллективом Владение информационно - коммуникационными компетенциями
3	Обеспечение доступности качественного образования	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.) Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей группы риска
4	Участие в общественных проектах, с использованием медиа-технологий, направленных на просвещение и воспитание	Участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами Участие в коллективных педагогических проектах Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и другими участниками образовательного процесса
5	Информационная открытость	Использование ресурсов социальных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах, обратная связь Наимные публикации в СМИ о деятельности педагога, распространение опыта работы Наимые собственного сайта педагога Ведение рубрики на сайте образовательной организации
6	Сохранение здоровья обучающихся	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий Отсутствие фактов детского травматизма

Начальник управления по образованию, физической культуре, спорту, туризму и науке администрации города Сочи  
О.Н.Медведева



Приложение № 8  
к Положению об оплате труда работников муниципальных образований и муниципальных учреждений образования города Сочи

**Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в отдельных муниципальных образований учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи**

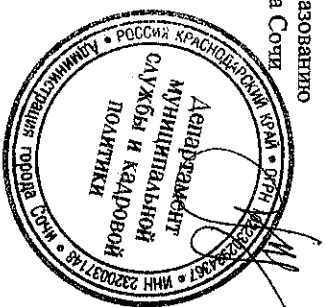
№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделений, классов, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15-20
2.	За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классов, 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	20

1	2	3
	без поления родителей, в учреждениях начального и среднего профессионального образования	
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, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, в специальных учебно-воспитательных учреждениях закрытого типа.	дополнительно на 10-15
11.	За работу в указанных образовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима, ставки заработной платы дополнены для рабочих и служащих исправительных колоний за работу с этими осужденными	15
12.	Педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей и экспериментальных образовательных учреждений, а также руководителям и специалистам структурных под разделение учреждений, осуществляющих экспериментальную и инновационную деятельность	20
13.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих органические возможности здоровья учащихся и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в	20

1	2	3
14.	учреждениях здравоохранения и детских оздоровительных больниц для взрослых и 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 профессорам художественных ремесел	15
16.	Специалистам, работавшим в образовательных учреждениях дополнительного образования детей спортивного профиля для инвалидов	20
17.	В образовательных учреждениях: учителям общеобразовательных 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;	15
18.	Учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владелицам иностранного языка и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка	30
	Женщинам, работавшим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	

Начальник управления по образованию  
и науке администрации города Сочи

О.Н. Медведева



Приложение № 9  
к Положению о введении новой системы  
оплаты труда работников  
Муниципальных образовательных  
учреждений и муниципальных  
учреждений образования города Сочи

**ПОРЯДОК**  
исчисления размера средней заработной платы для  
определения размера должностного оклада руководителя  
Муниципального учреждения города Сочи

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения города Сочи (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения города Сочи (далее – учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала 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
<b>Дошкольные образовательные учреждения</b>	
Численность детей до 50 человек	1,2
Численность детей от 51 до 100 человек	1,5
Численность детей от 101 до 200 человек	1,8
Численность детей от 201 и более	2,0
<b>Образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста</b>	
Численность детей до 200 человек	1,5
Численность детей от 201 до 300 человек	1,8
Численность детей от 301 и более	2,0
1	2

<b>Общобразовательные учреждения, в том числе вечерние (сменные)</b>	
Численность детей до 250 человек	1,5
Численность детей от 251 до 500 человек	1,8
Численность детей от 501 и более	2,0
<b>Учреждения дополнительного образования детей (кроме учреждений дополнительного образования спортивной направленности)</b>	
Численность детей до 500 человек	1,3
Численность детей от 501 до 1000 человек	1,6
Численность детей от 1001 до 2000 человек	1,9
Численность детей от 2001 и более	2,0
<b>Учреждения дополнительного образования детей спортивной направленности</b>	
Численность детей до 500 человек	1,3
Численность детей от 501 до 1000 человек	1,6
Численность детей от 1001 и более	1,9

3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

4. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных учреждений:

- учреждения дошкольного образования детей – воспитатель;
- образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста – учитель, воспитатель;
- общеобразовательные учреждения, в том числе вечерние (сменные) – учитель;
- учреждения дополнительного образования детей (кроме учреждений спортивной направленности) – педагог дополнительного образования;
- учреждения дополнительного образования детей спортивной направленности – тренер - преподаватель;
- центр развития образования- методист (количество средних заработных плат основного персонала – 2,5).

5. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

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

7. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

8. Расчет средней заработной платы работников основного персонала 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 основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется приказом начальника управления по образованию и науке администрации города Сочи.

Для установления должностного оклада руководителя на декабрь 2008 года, средняя заработная плата работников основного персонала рассчитывается за декабрь 2008 года.

9. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанные время в предшествующем календарном году на сумму штатной численности работников основного персонала учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Начальник управления по образованию  
и науке администрации города Сочи  
О.Н.Мельцева



Приложение №10  
к Положению об отраслевой системе  
оплаты труда работников муниципальных  
образовательных учреждений и  
муниципальных учреждений  
образования города Сочи

#### Порядок

произведения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образований учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи, и оказания им материальной помощи

#### 1. Общие положения

1.1. Порядок произведения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образований учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи (далее – учреждения), 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 раз- мере до 5 процентов.

2. 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 руководителя критериям оценки деятельности руководителя учреждения, установ-

денное экспертной комиссией действующей в управлении по образованию и науке администрации города Сочи.

2.4. Оценка деятельности руководителей учреждения осуществляется в соответствии с критериями, по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год), 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 (школы, лицей, гимназии):

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значение показателей	Оценка в баллах
1.	Качество выполнения муниципального задания	<p>Полнота реализации образовательных программ начального общего, основного общего и (или) среднего образования</p> <p>Укомплектованность педагогическими кадрами</p> <p>Меньше среднего значения по казенителя по году (СЭП - СЭП - Больше СЭП -</p> <p>Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года</p> <p>Доля педагогических работников, прошедших аттестацию, не менее 1 раза в 5 лет</p> <p>Доля учащихся дополнительных платными услугами образовательными услугами</p> <p>Охват учащихся 9-х классов предпрофильным образованием</p> <p>Охват учащихся старшей ступени профильным обучением</p> <p>Успеваемость учащихся</p>	<p>100%</p> <p>Менее 100%</p> <p>Меньше среднего значения по казенителя по году (СЭП - СЭП - Больше СЭП -</p> <p>100%</p> <p>Менее 100%</p> <p>100%</p> <p>50%-100%</p> <p>15%-49,9%</p> <p>1% -14,9%</p> <p>0%</p> <p>90%-100%</p> <p>80%-90,9%</p> <p>50%-80,9%</p> <p>Менее 50%</p> <p>90%-100%</p> <p>80%-90,9%</p> <p>50%-80,9%</p> <p>Менее 50%</p> <p>100%</p> <p>95%-99,9%</p> <p>90%-94,9%</p> <p>Менее 90%</p>	<p>3 балла</p> <p>0 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>0 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>0 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>0 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>0 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>0 баллов</p>

2.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования	<p>Доля выпускников 9 и 11 классов, успешно прошедших государственную (итоговую) аттестацию</p> <p>Наличие органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления образовательной организацией</p> <p>Оснащенность учебных кабинетов, в соответствии нормативными требованиями</p> <p>Обеспеченность учащихся учебниками соответствия с федеральным и региональным перечнями</p> <p>Доля педагогических работников, принимавших участие в конкурсах, смотрях, фестивалях муниципального, регионального и федерального уровней</p> <p>Доля потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством услуг</p> <p>Число обоснованных жалоб на деятельность организации со стороны потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей), иных заинтересованных лиц</p> <p>Число предписаний от надзорных органов</p>	<p>100%</p> <p>95%-99,9%</p> <p>90%-94,9%</p> <p>Менее 90%</p> <p>100%</p> <p>95% - 99%</p> <p>90% - 94%</p> <p>Менее 90%</p> <p>50% - 100%</p> <p>25% - 49,9%</p> <p>10% - 24,9%</p> <p>Менее 10%</p> <p>4 - 5</p> <p>3 - 3,99</p> <p>2 - 2,99</p> <p>Менее 2</p> <p>0</p> <p>1 и более</p> <p>0</p> <p>1 и более</p>	<p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>0 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>0 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>0 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>0 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>0 баллов</p>
3.	Эффективность кадрового обеспечения образовательного процесса	<p>Доля административно-управленческого и вспомогательного персонала</p> <p>Численность обучающихся в расчете на 1 педагогического работника</p> <p>Среднемесячная заработная плата педагогических работников</p>	<p>Выше среднего муниципального</p> <p>Ниже среднего муниципального</p> <p>Выше среднего муниципального</p> <p>Ниже среднего муниципального</p> <p>Выше среднего муниципального</p> <p>Ниже среднего муниципального</p>	<p>3 балла</p> <p>0 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>0 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>0 баллов</p>

4. Эффективность	Уровень качества обучения - Уровень качества обучения -	Удельный вес учителей до 35 лет	Муниципального	Выше среднего	3 балла
		Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую категории	Муниципального	Ниже среднего	0 баллов
		Доля педагогических работников, с которыми заключен «Эффективный контракт»	Муниципального	Ниже среднего	0 баллов
		Участие педагогических работников в работе межшкольных профессиональных творческих объединений в качестве тьютора, руководителя МО	Муниципального	Выше среднего	5 баллов
		Участие педагогических работников в работе экспертных групп, ГЭК	Муниципального	Ниже среднего	0 баллов
		Выступления на федеральных, краевых, городских конференциях, совещаниях, семинарах	Муниципального	Выше среднего	5 баллов
		Наличие публикаций в печатных изданиях города, края, России, опубликованных в текущем году.	Муниципального	Ниже среднего	0 баллов
		Выпуск брошюр, наглядных пособий	Муниципального	Ниже среднего	0 баллов
		Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах.	Муниципального	Ниже среднего	0 баллов
		Наличие победителей, лауреатов профессиональных конкурсов	Муниципального	Ниже среднего	0 баллов
Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе ОУ	Муниципального	Ниже среднего	0 баллов		
Уровень качества обучения -	Муниципального	Выше среднего	3 балла		

	Обеспечение доступности качественного образования	сти по результатам краевых диагностических работ	Муниципального	Ниже среднего	0 баллов
		Соотношение результатов ОЭ учащихся 9-х классов по русскому языку и математике со среднетерриториальными (Измеряется через сравнение суммарного балла по двум предметам, набранными учащимися ОО со среднетерриториальными показателями)	Муниципального	Ниже среднего	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 ОО со среднетерриториальными показателями)	Муниципального	Ниже среднего	0 баллов
		Наличие обучающихся - участников предметных олимпиад проводимых на муниципальном, региональном, федеральном, межмуниципальном, международном уровнях.	Муниципального	Ниже среднего	0 баллов
		Наличие обучающихся победителей и призеров предметных олимпиад проводимых на муниципальном, региональном, федеральном, межмуниципальном, международном уровнях.	Муниципального	Ниже среднего	0 баллов
		Наличие обучающихся участников спортивных соревнований, фестивалей, творческих конкурсов, проводимых на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях.	Муниципального	Ниже среднего	0 баллов
		Наличие обучающихся победителей и призеров спортивных соревнований, фестивалей, творческих конкурсов, проводимых на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях.	Муниципального	Ниже среднего	0 баллов
		Доля учащихся, обучающихся по новым ФГОС	Муниципального	Ниже среднего	0 баллов
		Уровень качества обучения -	Муниципального	Выше среднего	3 балла

		Ниже среднего Муниципального	0 баллов
	Доля обучающихся 10-11 классов, охваченных программами дополнительного и профессионального обучения, в общем количестве обучающихся	Выше среднего Муниципального Ниже среднего Муниципального	3 балла 0 баллов
	Доля обучающихся образовательного учреждения, занявших по программам углубленного изучения отдельных предметов	Выше среднего Муниципального Ниже среднего Муниципального	3 балла 0 баллов
	Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимую деятельность в общей численности обучающихся в образовательном учреждении	Выше среднего Муниципального Ниже среднего Муниципального	2 балла 0 баллов
	Доля обучающихся образовательного учреждения, охваченных дополнительным образованием непосредственно в образовательном учреждении на начало текущего учебного года, в объеме их численности	Выше среднего Муниципального	2 балла
	Доля обучающихся образовательного учреждения, получающих платными дополнительными образовательными услугами на начало текущего учебного года, в объеме их численности	Ниже среднего Муниципального	3 балла 0 баллов
	Количество реализованных профилей обучения (естественно-научный, технологический, социально-экономический, химико-биологический, технический, физико-математический, медицинско-правовой, экономико-правовой, гуманитарно-филологический, психолого-педагогический, историко-юридический, медико-биологический, экономико-математический, лингвистический, информационный и другие) (на начало текущего учебного года)	За каждый профиль –	1 балл (но не более 3 баллов)

5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	<p>Создание условий для реализации обучающимися или-видуальных учебных планов</p> <p>Наличие обучающихся, получающих образование в формах экстерната, семейного образования, очно-заочной, заочной форм</p> <p>Предоставление обучающимся дистанционных форм обучения</p> <p>Реализация социо-культурных проектов (лицольный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)</p> <p>Реализация мероприятий по профилировке правоохранительных учреждений</p> <p>Количество обучающихся, проходящих на 1 со-временный компьютер, используемых в образовательном процессе</p> <p>Доля единиц вычислительной техники, подключенных к сети Интернет, в общем количестве единиц вычислительной техники</p> <p>Наличие оборудованной электронной библиотеки, электронного каталога, мультимедиа</p> <p>Наличие и эффективность использования автоматизированных программ управления («Дневник.ру», АИАС АРМ «Директор», и т.д.)</p> <p>Соответствие содержания и наполнения сайта организации установленным требованиям и</p> <p>Обновление его не реже 2 раз в месяц</p> <p>Наличие безбарьерной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Участие организации в реализации городских инновационных проектов, программ, закрепленные соглашениями приказами</p>	<p>Наличие</p> <p>Отсутствие</p> <p>Наличие</p> <p>Отсутствие</p> <p>Наличие</p> <p>Отсутствие</p> <p>Наличие</p> <p>Отсутствие</p> <p>Наличие</p> <p>Отсутствие</p> <p>Наличие</p> <p>Отсутствие</p>	<p>2 балла 0 баллов</p> <p>2 балла 0 баллов</p> <p>2 балла 0 баллов</p> <p>2 балла 0 баллов</p> <p>2 балла 0 баллов</p> <p>2 балла 0 баллов</p> <p>2 балла 0 баллов</p> <p>2 балла 0 баллов</p>	
				<p>Наличие среднего</p> <p>Муниципального</p> <p>Ниже среднего</p> <p>Муниципального</p>	<p>1 балл 0 баллов</p> <p>2 балла 0 баллов</p>
				<p>Выше среднего</p> <p>Муниципального</p> <p>Ниже среднего</p> <p>Муниципального</p>	<p>2 балла</p> <p>1 балл</p>
6.	Эффективность инновационной деятельности	<p>Наличие среднего</p> <p>Муниципального</p> <p>Ниже среднего</p> <p>Муниципального</p>	<p>2 балла 0 баллов</p> <p>1 балл 0 баллов</p>		
		<p>Выше среднего</p> <p>Муниципального</p>	<p>3 балла</p>		



7.	Создание условий для сохранения здоровья учащихся образовательного процесса	Наличие статуса инновационной площадки, ресурсного центра, школы-лаборатории, стажероучной площадки, опытно-экспериментальной площадки регионального или муниципального уровня, закрепленного соответствующим приказом	Наличие	5 баллов 0 баллов
		Наличие Программы развития Организации	Отсутствие	3 балла 0 баллов
		Реализация школьных инновационных образовательных программ, проектов	Наличие	2 балла 0 баллов
		Участие в муниципальных, краевых, федеральных конкурсах инновационных проектов, программ	Участие - Занятие призового места	3 балла
		Наличие в образовательном учреждении комплексных программ оздоровления на начало текущего учебного года	Наличие	1 балл 0 баллов
		Доля учащихся, охваченных горячим питанием (от максимально возможной по условиям пищеблока и столовой и сменности занятий)	50-70% - 71-90% - 91-100% -	1 балл 3 балла 5 баллов
		Создание условий для организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, проведения социального и активного отдыха.	За каждый одобруемый объект -	1 балл (но не более 3 баллов)
		Удельный вес учащихся, занимающихся в спортивных кружках и секциях в общем числе обучающихся образовательного учреждения (на начало текущего учебного года)	Выше среднего Ниже среднего Муниципального	2 балла 2 балла 0 баллов
		Доля обучающихся образовательной организации, отходящих в пришкольном лагере в прошедший летний период, в общем числе обучающихся	Выше среднего Ниже среднего Муниципального	2 балла 2 балла 0 баллов
		Доля детского и взрослого травматизма в образовательном учреждении (прошедший учебный год)	Наличие Отсутствие	0 баллов 1 балл

8.	Эффективность реализации государственного образовательного характера управления образовательным учреждением	Доля учащихся, охваченных организованным летним отдыхом	70-80% - 81-90% - 91-100% -	1 балл 2 балла 3 балла
		Наличие в организации социально зарегистрированному органу государственного управления, обществу с ограниченной ответственностью, обществу с дополнительной ответственностью, обществу с ограниченной ответственностью полномочий	Наличие	1 балл 0 баллов
		Наличие и активная деятельность органов ученического самоуправления, молодежных общественных организаций	Наличие	1 балл 0 баллов
		Развитие социального партнерства (наличие договоров, планов и отчетов совместной деятельности)	Наличие	1 балл 0 баллов
		Информационная открытость организации (сайт ОУ, его наполнение, размещение материалов) проведение дней открытых дверей и др.	Наличие	1 балл 0 баллов
		Участие в рейтингах независимой оценки качества образования, социологических опросах.	Наличие	1 балл 0 баллов
		Наличие опубликованного (в СМИ, отделе изданий, в сети Интернет) публичного доклада об образовательной и финансово-хозяйственной деятельности	Наличие	1 балл 0 баллов
			Отсутствие	
			Отсутствие	
			Отсутствие	

Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения	Размер надбавки за интегсивность и высокую результативность работы
151 – 200 баллов	До 200%
101 – 150 баллов	До 150%
50 – 100 баллов	До 100%

## 2.5.2.

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

N п/п	Целевые показатели для	Критерии эффективности	Значение показателя	Оценка в баллах
-------	------------------------	------------------------	---------------------	-----------------

1.	Качество выполнения мунципального задания. Наименование услуги – «Организация предоставления бесплатного дошкольного образования»	Количество воспитанников всего	от 0,9 до 1,1 - от 0,8 до 0,89 - от 1,1 до 1,2 - от 0,7 до 0,79 - от 1,21 до 1,3 - менее 0,7 - более 1,3 - от утвержденного в задании	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
		Полнота реализации общеобразовательной программы дошкольного образования	100% - менее 100% -	3 балла 0 баллов
		Укомплектованность педагогическими кадрами	Меньше среднего значения показателя по городу (СЭП) - СЭП - Больше СЭП -	3 балла 2 балла 1 балл
		Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года	100% - менее 100% -	3 балла 0 баллов
		Доля педагогических работников, прошедших аттестацию, не менее 1 раза в 5 лет	100% - менее 100% -	3 балла 0 баллов
		Доля воспитанников, освоивших основную общеобразовательную программу	95%-99,9% - 90%-94,9% - менее 90% -	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
		Охват воспитанников дополнительными платными услугами	50%-100% - 15%-49,9% - 1% -14,9% - 0% -	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
		Количество новых форм дошкольного образования, всего в т.ч.: группы кратковременного пребывания, группы предшкольной подготовки, семейных групп, других видов форм	3 и более - 2 - 1 - 0 -	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
		Наличие органа, обеспечивающего государственное обществественный характер управления образовательной организацией	2 и более - 1 - 0 -	3 балла 2 балла 0 баллов
		Оценка родителей (законных представителей) воспитанников организации качеством услуг	4 - 5 - 3 - 3,99 - 2 - 2,99 - менее 2 -	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
Число обоснованных жалоб на деятельность организации со стороны родителей (за-	0 - 1 и более -	3 балла 0 баллов		

2.	Качество выполнения мунципального задания. Наименование услуги – «Осуществление присмотра и ухода за детьми»	КОННЫХ ПРЕСТАВЛЯТЕЛЕЙ) воспитанников организации, иных заинтересованных лиц (в отношении ведения образовательной деятельности)	от 0,9 до 1,1 - от 0,8 до 0,89 - от 1,1 до 1,2 - от 0,7 до 0,79 - от 1,21 до 1,3 - менее 0,7 - более 1,3 - от утвержденного в задании	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
		Количество воспитанников всего	от 0,9 до 1,1 - от 0,8 до 0,89 - от 1,1 до 1,2 - от 0,7 до 0,79 - от 1,21 до 1,3 - менее 0,7 - более 1,3 - от утвержденного в задании	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
		Уровень заболеваемости воспитанников	Менее СЭП - СЭП - более СЭВ на 1 - более СЭП на 2 -	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
		Наличие зарегистрированных травм, полученных на территории дошкольной организации	Отсутствие - Наличие -	3 балла 0 баллов
		Количество вспышек энцефаломиелитических заболеваний, при которых вводится карантин на всей территории организации	Отсутствие - Наличие -	3 балла 0 баллов
		Наличие отравлений, возникших в результате нарушения технологического процесса обработки пищи и подержанных лабораторными исследованиями	Отсутствие - Наличие -	3 балла 0 баллов
		Число нештатных и аварийных ситуаций технологического характера, возникших на территории организации (пожар, обвал и/или обрушение конструкций, разгерметизация газоподогрепительной системы и т.д.)	0 - 1 и более -	3 балла 0 баллов
		Доля воспитанников, обеспеченных комплексным набором хозяйственно-бытовых услуг, направленных на комфортное и безопасное пребывание в организации	100% - 90%-99,9% - 80% -89,9% - менее 80% -	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
		Число обоснованных жалоб на деятельность организации со стороны родителей (законных представителей)	0 - 1 и более -	3 балла 0 баллов

3.	Информационная открытость образовательной организации	Число предписаний от надзорных органов (в отношении осуществления приема и ухода за детьми)	0 - 1 и более -	3 балла 0 баллов
		Наличие сайта образовательной организации, его наполнение в соответствии с требованиями законодательства	Соответствие - Несоответствие -	3 балла 0 баллов
4.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Участие в процедурах независимой оценки качества образования	Участие - Неучастие -	3 балла 0 баллов
		Участие воспитанников в конкурсах муниципального, регионального, федерального уровней	Муниципальный уровень - Региональный уровень - Федеральный уровень -	1 балл 2 балла 3 балла
5.	Участие и результативность участия ДОО в конкурсах и грантах	Наличие призеров и победителей среди воспитанников в мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней	Муниципальный уровень - Региональный уровень - Федеральный уровень -	3 балла 4 балла 5 баллов
		Участие организации в конкурсах и грантах муниципального, регионального и федерального уровней	Муниципальный уровень - Региональный уровень - Федеральный уровень -	3 балла 4 балла 5 баллов
		Наличие призового места организации или гранта мероприятий муниципального, регионального и федерального уровней	Муниципальный уровень - Региональный уровень - Федеральный уровень -	1 балл 2 балла 3 балла
		Участие педагогов в конкурсах и грантах муниципального, регионального и федерального уровней	Муниципальный уровень - Региональный уровень - Федеральный уровень -	3 балла 4 балла 5 баллов
		Наличие педагогов - призеров или победителей в конкурсах и грантах муниципального, регионального и федерального уровней	Муниципальный уровень - Региональный уровень - Федеральный уровень -	3 балла 4 балла 5 баллов

6.	Эффективность реализации программы развития ДОО	Наличие программы развития ДОО	Наличие - Отсутствие -	3 балла 0 баллов
		Наличие и реализация инновационных программ и проектов	Наличие - Отсутствие -	5 баллов 0 баллов
7.	Эффективность реализации дорожной карты «Изменения в отраслях социальной сферы города Сочи, направленные на повышение эффективности образования и науки»	Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия)	За каждую публикацию - каждому методическому материалу по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия)	1 балл (но не более 3 баллов)
		Удельный вес численности воспитанников дошкольных образовательных организаций в возрасте от 3 до 7 лет, охваченных образовательными программами, соответствующими федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования	Выше среднего Муниципального Ниже среднего Муниципального	3 балла 3 балла 0 баллов
	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников дошкольных образовательных организаций	Выше среднего Муниципального Ниже среднего Муниципального	3 балла 3 балла 0 баллов	
		Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников дошкольных образовательных организаций	Выше среднего Муниципального Ниже среднего Муниципального	3 балла 3 балла 0 баллов
	Отношение среднемесячной заработной платы педагогиче-	Выше среднего Муниципального	3 балла	

	чекских работников муниципальных образований дошкольного образования к средней заработной плате в общем образовании Краснодарского края	Ниже среднего муниципального	0 баллов
	Удельный вес численности штатных педагогических работников дошкольных образовательных организаций с стажем работы менее 10 лет в общей численности штатных педагогических работников дошкольных образовательных организаций	Выше среднего муниципального	3 балла
	обеспечение функциональности независимой системы оценки качества работы образовательной организации	Наличие - Отсутствие -	1 балл 0 баллов
	Доля педагогов и отдельных категорий работников организации, переведенных на эффективный контракт	Выше среднего муниципального Ниже среднего муниципального	3 балла 0 баллов

Суммарная оценка эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных организаций	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы	До 200%
76 – 100 баллов	До 150%	До 100%
50 – 75 баллов	До 100%	До 100%

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

N п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значение показателя	Оценка в баллах
1.	Выполнение учредителем муниципальной задачи	Количество учащихся (от утвержденного в задании)	от 0,9 до 1,1 - от 0,8 до 0,89 - от 1,11 до 1,2 - от 0,7 до 0,79 - от 1,21 до 1,3 - менее 0,7 - более 1,3 -	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
		Полнота реализации дополнительных общеобразовательных программ	100% - менее 100% -	3 балла 0 баллов
		Укомплектованность педагогическими кадрами	Меньше среднего значения показателя по городу (СЭП) -	3 балла

2.	Обеспечение доступности и качества образования	СЭП - Больше СЭП -		
		Сохранность контингента	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года	Доля педагогических работников, прошедших аттестацию, не менее 1 раза в 5 лет
		1 и более - Менее 1 -	100% - менее 100% -	3 балла 0 баллов
		Менее 100% -	50%-100% - 15%-49,9% - 1% -14,9% - 0% -	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
		Доля учащихся, принявших участие в массовых мероприятиях (соревнованиях)	70%-100% - 50%-69,9% - 30% -49,9% - менее 30% -	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
		Доля учащихся, ставшими победителями и призерами массовых мероприятий (соревнований) регионального, федерального и муниципального уровня	30%-100% - 15%-29,9% - 1% -14,9% - менее 1% -	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
		Оценка потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей) качества услуг, в баллах	4-5 3-3,99 2-2,99 менее 2	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
		Число обоснованных жалоб на деятельность организации со стороны потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей), иных заинтересованных лиц	0 - 1 и более -	3 балла 0 баллов
		Число подписаний от назорных органов	0 - 1 и более -	3 балла 0 баллов
		Количество организованных и проведенных районных, общегородских мероприятий для учащихся и педагогов	30 и более - 20 -29 - 10 -19 - менее 10 -	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
		Количество проведенных личностно-консультативных мероприятий:	1000 и более - менее 1000 -	3 балла 0 баллов
		- с родителями и педагогами по вопросам развития, воспитания и обучения ребенка; - с детьми		
		Создание условий доступности для всех категорий лиц с ограничениями	Наличие акта доступности - Отсутствие -	3 балла 0 баллов

стали здоровы	Наличие реализуемых дополнительных образовательных 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.)	За каждую реализованную программу -	1 балл но не более 3 баллов
Наличие реализуемых дополнительных образовательных программ, направленных на выявление и развитие одаренных детей	Наличие дополнительных образовательных программ /проектов дополнительного образования, интегрированных с программами дошкольного, общего и дополнительного образования, организациями профессионального образования в том числе в форме сетевой организации	За каждую реализованную программу -	1 балл но не более 3 баллов
Охват обучающихся старше 14 лет от общего числа учащихся в образовательных организациях	Положительная динамика увеличения доли детей, проявивших участие в мероприятиях	Наличие - Отсутствие -	1 балл 0 баллов
Наличие детских объединений, имеющих звание «Образовательный коллектив»	Наличие в образовательной организации детских (молодежных) общественных объединений	Наличие - Отсутствие -	1 балл 0 баллов
Организация каникулярного образовательного отдыха, каникулярной практики (плееры, гастроли, спортивные сборы, экспедиции, профильные специализированные смены и др.) обуча-	Наличие - Отсутствие -	Наличие - Отсутствие -	3 балла 0 баллов

3.	Развитие кадрового потенциала	колическая реализация дополнительных образовательных программ на платной основе	Наличие - Отсутствие -	3 балла 0 баллов
		Наличие внебюджетных средств на развитие материально-технической базы и формирования фонда стимулирования работников образовательной организации	Наличие - Отсутствие -	3 балла 0 баллов
		Наличие в образовательной организации института наставничества	Наличие - Отсутствие -	1 балл 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 Мультиплатного - Ниже среднего Мультиплатного -	3 балла 0 баллов
		Положительная динамика роста средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	Наличие - Отсутствие -	1 балл 0 баллов
		Доля педагогов и отдельных категорий работников организаций, переведенных на эффективный контракт	Выше среднего Мультиплатного - Ниже среднего Мультиплатного -	3 балла 0 баллов
4.	Эффективность инновационной деятельности	Наличие на базе образовательной организации экспертной оценки, работа ОО в режиме опорного учреждения и пр.	Наличие - Отсутствие -	3 балла 0 баллов
		Наличие программ развития организации, реализуемых инновационных проектов	Наличие - Отсутствие -	3 балла 0 баллов
		Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе организации	За каждое мероприятие - прямые -	1 балл но не более 3 баллов
		Наличие авторских образовательных программ и проектов по дополнительному образованию детей	За каждую реализованную программу -	1 балл но не более 3 баллов

	Наличие педагогических работников - победителей и призеров 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 образовательной организацией методических материалов за отчетный период	За каждую публикацию -	1 балл (но не более 3 баллов)
5.	Обеспечение информационной открытости образовательной организации	Наличие сайта образовательной организации, его наполнение в соответствии с требованиями законодательства	Наличие - 3 балла Отсутствие - 0 баллов
	Наличие органа государственного управления и его участие в распределении стимулирующих выплат работникам образовательной организации	Наличие -	1 балл Отсутствие - 0 баллов
	Участие в процедурах независимой оценки качества образования, социологических опросах.	Наличие -	1 балл Отсутствие - 0 баллов
	Публикации в СМИ информации о деятельности и достижениях образовательной организации	Наличие -	1 балл Отсутствие - 0 баллов
Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя учреждения дополнительного образования:		Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы	
Выше 100 баллов		До 200%	
76 – 100 баллов		До 150%	
50 – 75 баллов		До 100%	

#### 2.5.4. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей учреждений образования:

Наименование критерия	Цифровой показатель
Выполнение учреждениям муниципального задания:	
Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	50
Фактическое значение за отчетный период равно от 85 до 99 процентов	35
Фактическое значение за отчетный период равно ниже 85 процентов	15
Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	25
Сложность, срочность выполняемой работы	25
Опыт работы по специальности и занимаемой должности	25
Компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ	25
Качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений)	25
Ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения	25
Итого	200

Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя учреждения образования	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
200 баллов	До 200%
100 - 150 баллов	До 150%
50 – 100 баллов	До 100%

2.6. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения распоряжением администрации города Сочи 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 выдается на основании служебной записки начальника управления по образованию и науке администрации города Сочи 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 приносящей 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 города Сочи.

### 3. 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 города Сочи 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%.

### 4. Порядок оказания материальной помощи

4.1. Руководителю 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 нужды 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 города Сочи и направляется в адрес представителя работодателя уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

Начальник управления по образованию и науке администрации города Сочи

О.Н.Мельцева

