Проект

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СОЧИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

город Сочи

**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, Федеральным законом от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования», разделом IV «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год», постановлением администрации города Сочи от 22 февраля 2012 года № 285 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановлением администрации города Сочи от 1 октября 2013 года № 2225 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановлением администрации города Сочи от 26 марта 2014 года № 526 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановлением администрации города Сочи от 30 сентября 2014 года № 1984 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановлением администрации города Сочи от 2 марта 2015 года № 663 «О повышении базовых окладов и ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановлением администрации города Сочи от 16 ноября 2017 года № 1972 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановлением администрации города Сочи от 16 ноября 2017 года № 1973 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановлением администрации города Сочи от 17 февраля 2020 года № 166 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановлением администрации города Сочи от 9 июня 2020 года № 925 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда» 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» следующие изменения:

1.1. Наименование постановления изложить в следующей редакции:

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

1.2. В пункте 7 слова «И.В. Романец» заменить словами «Е.М. Канюк».

1.3. Наименование приложения к постановлению изложить в следующей редакции:

 «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края».

1.4. По тексту постановления слова «город Сочи» заменить словами «муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» в соответствующих падежах.

1.5. В приложение № 4 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края слова «МОУ и МУО» заменить словами «МОО».

1.6. Приложение к постановлению администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края изложить в новой редакции (приложение № 1).

1.7. Приложения № 1, № 2, № 3, № 10 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края изложить в новой редакции (приложение № 2, № 3, № 4, № 5).

2. Отменить постановление администрации города Сочи от 25 февраля 2013 года № 350 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Сочи, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта».

3. Управлению информации и аналитической работы администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

4. Управлению информатизации и связи администрации города Сочи (Укрюков) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в сети Интернет.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы города Сочи Е.М. Канюк.

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

Глава города Сочи А.С. Копайгородский

Приложение № 1 к постановлению

администрации муниципального образования

городской округ город-курорт Сочи

Краснодарского края

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД-КУРОРТ СОЧИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

**1. Общие положения**

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

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

1.3. Положение включает:

- рекомендуемый порядок распределения штатной численности работников МОО по группам персонала (приложение № 1);

- рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей МОО.

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

- 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 российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- согласования с профсоюзной организацией МОО.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2. Порядок и условия оплаты труда**

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень групп должностей | Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 5 453 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 5 544 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 6 100 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 8 316 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» | 5 544 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня» | 6 284 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала, относящиеся к управлению по образованию и науке» | 5 861 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений» | 8 500 |

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

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

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

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

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

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный разряд работ | Минимальный размер оклада, рублей |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 360 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 453 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 544 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 637 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 731 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 913 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6 100 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6 284 |

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

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

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

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

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

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

2.9. [Перечень](#P527) учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражен в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.10. [Порядок](#P571) зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 6 к настоящему Положению.

**3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

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

- повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- надбавки за интенсивность и эффективность работы;

- надбавки за выслугу лет;

- премии по итогам работы;

- премии за качество выполняемых работ;

- других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края;

- выплата отдельным категориям работников муниципальных дошкольных образовательных, общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования (в том числе спортивной направленности);

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

- выплата за выполнение функции классного руководителя;

- доплата педагогическим работникам - молодым специалистам.

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

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

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

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

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

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается МОО с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

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

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

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

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

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

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

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный...», «Народный...», «Почетный...»;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

3.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень устанавливается работникам муниципального учреждения дополнительного образования спортивной направленности, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры:

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

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

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

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

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

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

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

- надбавка за интенсивность и эффективность работы;

- надбавка за выслугу лет.

3.2.1. Надбавку за интенсивность и эффективность работы рекомендуется устанавливать:

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

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

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

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

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

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

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

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

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;

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

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

при выслуге лет свыше 20 лет - 30%.

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

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

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

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

При премировании учитываются:

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

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

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

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

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

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

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

- выплата за высокие показатели результативности;

- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

- другие выплаты.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.7. Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в государственных общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной в [абзаце втором](#Par0) настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

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

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

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

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

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

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

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

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - по представлению руководителя учреждения;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

**4. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

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

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

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

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

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

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам отдельных МОО;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

**5. Материальная помощь**

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

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

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

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

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

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

6.3. Кратность устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится муниципальное учреждение.

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

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

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

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

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

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

**7. Штатное расписание**

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

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

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

7.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

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

Начальник управления

по образованию и науке О. Н. Медведева

администрации муниципального

образования городской округ

 город-курорт Сочи Краснодарского края

Приложение № 2 к постановлению

администрации муниципального образования

городской округ город-курорт Сочи

 Краснодарского края

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПОРЯДОК**

**РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ШТАТНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ ПО ГРУППАМ ПЕРСОНАЛА**

**1. Административно-управленческий персонал**

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

руководитель (директор, заведующий) образовательного учреждения;

заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения;

руководитель (заведующий, начальник, директора, управляющий) структурного подразделения (управленческого, административного-хозяйственного или вспомогательного направления);

главный бухгалтер.

**2. Педагогический персонал**

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

учитель.

воспитатель (в том числе старший);

старший вожатый;

инструктор по труду;

инструктор по физической культуре;

инструктор-методист (включая старшего);

мастер производственного обучения;

методист (включая старшего);

музыкальный руководитель;

преподаватель;

педагог-организатор;

педагог-психолог;

педагог дополнительного образования (включая старшего);

педагог-библиотекарь;

преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности; допризывной подготовки);

руководитель физического воспитания;

социальный педагог;

тренер-преподаватель (включая старшего);

тьютор;

концертмейстер;

учитель-дефектолог;

учитель-логопед.

**3. Учебно-вспомогательный персонал**

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:

ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ;

архивариус;

бухгалтер;

вожатый;

главный (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог);

делопроизводитель;

дежурный (по общежитию другое);

дежурный по режиму (включая старшего);

диспетчер образовательного учреждения;

заведующий канцелярией;

заведующий складом;

заведующий хозяйством;

заведующий производством (шеф-повар);

инженер (всех наименований, кроме главного);

инспектор по кадрам;

лаборант;

механик (гаража);

медицинская сестра (в том числе старшая);

медицинская сестра диетическая;

младший воспитатель;

помощник воспитателя;

программист;

секретарь;

секретарь руководителя;

секретарь-машинистка;

секретарь учебной части;

специалист;

специалист в сфере закупок;

специалист по кадрам;

специалист по охране труда;

техник (всех наименований);

электроник;

экономист (всех наименований);

юрисконсульт.

**4. Обслуживающий персонал**

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:

водитель автомобиля;

гардеробщик;

грузчик;

дворник;

дезинфектор;

кастелянша;

киномеханик;

кладовщик;

курьер;

кухонный рабочий;

машинист по стирке и ремонту спецодежды;

машинист (кочегар) котельной;

механик по техническим видам спорта;

мойщик посуды;

оператор котельной;

оператор хлораторной установки;

оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин;

повар;

подсобный рабочий;

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

ремонтировщик плосткостных спортивных сооружений;

садовник;

слесарь-сантехник;

слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;

сторож (вахтер);

уборщик производственных помещений;

уборщик служебных помещений;

уборщик территорий;

швея;

электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;

Начальник управления

по образованию и науке О. Н. Медведева

администрации муниципального

образования городской округ

город-курорт Сочи Краснодарского края

Приложение № 3 к постановлению

 администрации муниципального образования

городской округ город-курорт Сочи

 Краснодарского края

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**МИНИМАЛЬНЫЕ ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ**

**К БАЗОВЫМ ОКЛАДАМ (БАЗОВЫМ ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ),**

**БАЗОВЫМ СТАВКАМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ**

**РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД-КУРОРТ СОЧИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная группа/квалификационный уровень | Рекомендуемый повышающий коэффициент |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Общеотраслевые должности служащих первого уровня |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень:Архивариус; дежурный (по общежитию и другое); делопроизводитель; секретарь-машинистка; секретарь | 0,00 |
| 2. | Общеотраслевые должности служащих второго уровня |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень:Инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник (всех наименований) | 0,00 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень:Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством | 0,04 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень:Заведующий производством (шеф-повар) | 0,15 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень:Механик (гаража) | 0,17 |
| 3. | Общеотраслевые должности служащих третьего уровня |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень:Бухгалтер; инженер (всех наименований, кроме главного); программист; специалист; специалист по кадрам; специалист в сфере закупок*;* специалист по охране труда; электроник; экономист (всех наименований); юрисконсульт | 0,00 |
| 3.2. | 4 квалификационный уровень:Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 0,2 |
| 4. | Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня |
| 4.1 | 2 квалификационный уровень:Главный <2> (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог) | 0,1 |
| 5. | Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |
| 5.1. | Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ; вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части | 0,00 |
| 6. | Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 6.1. | 1 квалификационный уровень:дежурный по режиму, младший воспитатель | 0,00 |
| 6.2. | 2 квалификационный уровень:диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 0,06 |
| 7. | Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала, относящиеся к управлению по образованию и науке  |
| 7.1. | 2 квалификационный уровень:Медицинская сестра диетическая | 0,12 |
| 7.2 | 3 квалификационный уровень:Медицинская сестра | 0,22 |
| 7.3 | 5 квалификационный уровеньСтаршая медицинская сестра | 0,32 |
| 8. | Должности руководителей структурных подразделений |
| 8.1. | 1 квалификационный уровень:заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <1> | 0,00 |
| 8.2. | 2 квалификационный уровень:заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 0,05 |
| 9. | Должности педагогических работников |
| 9.1. | 1 квалификационный уровень:инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 0,00 |
| 9.2. | 2 квалификационный уровень:инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель | 0,08 |
| 9.3. | 3 квалификационный уровень:воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 0,09 |
| 9.4. | 4 квалификационный уровень:преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-библиотекарь | 0,10 |

<1> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.

<2> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням |
| 1 | 2 |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня |
| 1 квалификационный уровень  | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; кастелянша; киномеханик; кладовщик; курьер; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; оператор котельной; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; ремонтировщик плосткостных спортивных сооружений; садовник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: Водитель автомобиля; машинист (кочегар) котельной; механик по техническим видам спорта; оператор котельной; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; ремонтировщик плосткостных спортивных сооружений; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования |
| 2 квалификационный уровень  | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; машинист (кочегар) котельной; механик по техническим видам спорта; оператор котельной; повар; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля |

Начальник управления

по образованию и науке О. Н. Медведева

администрации муниципального

образования городской округ

город-курорт Сочи краснодарского края

Приложение № 4 к постановлению

администрации муниципального образования

городской округ город-курорт Сочи

 Краснодарского края

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПОРЯДОК**

**ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

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

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

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

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

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

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

**ПОРЯДОК**

**ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ,**

**СТАРШИХ ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО**

**ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ**

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

**СТАРШИХ ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ**

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

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

2. Оплата труда тренера-преподавателя по нормативам за одного обучающегося и подготовку обучающегося, показавшего спортивный результат, устанавливается в зависимости от численного состава обучающихся, вида дополнительной общеобразовательной программы и показанного обучающимся результата.

3. Заработная плата тренера-преподавателя исчисляется по формуле:

ЗП = Оп - Боун + Ро, где:

ЗП - заработная плата тренера-преподавателя;

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

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

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

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



Ро - размер оплаты труда тренеров-преподавателей по нормативам за обучающихся и подготовку обучающегося, показавшего спортивный результат;

Об - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам;

Нот - норматив оплаты труда тренера-преподавателя.

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



где:

Нот - норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %;

Нотэп - норматив оплаты труда за одного обучающегося (определяется в соответствии с разделом II настоящего Порядка исчисления заработной платы тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности (далее - Порядок)), %;

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

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

Крез - количество обучающихся, показавших результат.

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

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

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

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

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

7. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося, устанавливается в зависимости от недельного режима учебно-тренировочной работы согласно этапам, периодам и задачам спортивной подготовки.

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

1. **НОРМАТИВ**

**ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ЗА ПОДГОТОВКУ ОДНОГО**

**ЗАНИМАЮЩЕГОСЯ НА УРОВНЯХ СЛОЖНОСТИ ПО ГРУППАМ ВИДОВ СПОРТА**

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

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

I группа видов спорта - все виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр (дисциплины), за исключением игровых;

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

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

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

1. **РАЗМЕР**

**НОРМАТИВА ОПЛАТЫ ТРУДА В ПРОЦЕНТАХ ОТ ОКЛАДА**

**ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ЗА ПОДГОТОВКУ ЗАНИМАЮЩЕГОСЯ**

**В МУНИЦИПАЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ, ПОКАЗАВШЕГО СПОРТИВНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ**

|  |
| --- |
| В личных или индивидуальных видах олимпийских спортивных дисциплин |
| Наименование соревнований | Занятое место |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | участие |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры | 500 | 450 | 450 | 400 | 350 | 350 | 300 |
| Чемпионат мира | 500 | 450 | 450 | 400 | 350 | 350 | 300 |
| Чемпионат Европы, Европейские игры | 400 | 350 | 350 | 300 | 275 | 275 | 250 |
| Кубок мира (сумма этапов или финал) | 400 | 350 | 350 | 300 | 275 | 275 | 250 |
| Кубок Европы (сумма этапов или финал) | 350 | 350 | 300 | 250 | 225 | 225 | 200 |
| Всемирная универсиада, юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский олимпийский фестиваль | 350 | 300 | 300 | 250 | 225 | 225 | 200 |
| Чемпионат России | 350 | 300 | 250 | 225 | 225 | 200 |  |
| Кубок России (сумма этапов или финал) | 350 | 300 | 300 | - | - | - | - |
| Первенство мира | 300 | 250 | 250 | 225 | 200 | 200 | 100 |
| Первенство Европы | 250 | 225 | 225 | 200 | 175 | 175 | 100 |
| Первенство России (среди молодежи) | 225 | 200 | 200 | 150 | 150 | 150 | - |
| Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки) | 200 | 175 | 175 | - | - | - | - |
| Финал спартакиады молодежи России | 200 | 175 | 175 | 150 | 150 | 150 | - |
| Финал спартакиады учащихся России | 200 | 150 | 150 | 110 | 110 | 110 | - |
| Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ | 200 | 150 | 150 | 110 | 110 | 110 | - |
| Чемпионат ЮФО | 55 | 55 | 55 | - | - | - | - |
| Первенство ЮФО | 45 | 45 | 45 |  | - | - | - |
| Чемпионат Краснодарского края | 45 | - | - | - | - | - | - |
| Первенство Краснодарского края: |  |  |  |  |  |  |  |
| молодежь, юниоры | 40 | - | - | - | - | - | - |
| старшие юноши, девушки | 35 | - | - | - | - | - | - |
| юноши, девушки | 30 | - | - | - | - | - | - |
| мальчики, девочки | 25 | - | - | - | - | - | - |
| Спартакиада молодежи России (ЮФО) | 50 | 50 | 50 | - | - | - | - |
| Спартакиада учащихся России (ЮФО) | 45 | 45 | 45 | - | - | - | - |
| В парных, групповых и командных видах олимпийских спортивных дисциплин |
| Летние и зимние Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры | 500 | 450 | 450 | 400 | 350 | 350 | 300 |
| Чемпионат мира | 500 | 450 | 450 | 400 | 350 | 350 | 300 |
| Чемпионат Европы, Европейские игры | 400 | 350 | 350 | 300 | 275 | 275 | 250 |
| Кубок мира (сумма этапов или финал) | 400 | 350 | 350 | 300 | 275 | 275 | 250 |
| Кубок Европы (сумма этапов или финал) | 350 | 350 | 300 | 250 | 225 | 225 | 200 |
| Всемирная универсиада, юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский олимпийский фестиваль | 350 | 300 | 300 | 250 | 225 | 225 | 200 |
| Чемпионат России | 175 | 150 | 150 | 125 | 110 | 110 | - |
| Кубок России (сумма этапов или финал) | 175 | 150 | 150 | - | - | - | - |
| Первенство мира | 300 | 250 | 250 | 225 | 200 | 200 | 100 |
| Первенство Европы | 250 | 225 | 225 | 200 | 175 | 175 | 100 |
| Первенство России (среди молодежи) | 125 | 110 | 110 | 75 | 75 | 75 | - |
| Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки) | 125 | 75 | 75 | - | - | - | - |
| Финал спартакиады молодежи России | 100 | 85 | 85 | 75 | 75 | 75 | - |
| Финал спартакиады учащихся России | 100 | 75 | 75 | 55 | 55 | 55 | - |
| Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ | 100 | 75 | 75 | 55 | 55 | 55 | - |
| Чемпионат ЮФО | 45 | 45 | 45 | - | - | - | - |
| Первенство ЮФО | 40 | 40 | 40 | - | - | - | - |
| Спартакиада молодежи России (ЮФО) | 40 | 40 | 40 | - | - | - | - |
| Спартакиада учащихся России (ЮФО) | 40 | 40 | 40 | - | - | - | - |
| В парных и групповых видах олимпийских спортивных дисциплин |
| Чемпионат Краснодарского края | 35 | - | - | - | - | - | - |
| Первенство Краснодарского края: |  |  |  |  |  |  |  |
| молодежь, юниоры | 30 | - | - | - | - | - | - |
| старшие юноши, девушки | 25 |  | - | - | - | - | - |
| юноши, девушки | 20 | - | - | - | - | - | - |
| мальчики, девочки | 15 | - | - | - | - | - | - |
| В личных или индивидуальных видах неолимпийских спортивных дисциплин |
| Чемпионат мира | 400 | 350 | 350 | 300 | 275 | 275 | 250 |
| Всемирные игры | 400 | 350 | 350 | 300 | 275 | 275 | 250 |
| Чемпионат Европы, Европейские игры | 350 | 300 | 275 | 250 | 225 | 225 | 200 |
| Кубок мира (сумма этапов или финал) | 350 | 300 | 275 | 250 | 225 | 225 | 200 |
| Кубок Европы (сумма этапов или финал) | 300 | 275 | 250 | 200 | 175 | 175 | 150 |
| Чемпионат России | 300 | 275 | 250 | 200 | 175 | 175 | - |
| Кубок России | 300 | 250 | 175 | - | - | - | - |
| Первенство мира | 250 | 225 | 225 | 175 | 150 | 150 | 100 |
| Первенство Европы | 225 | 200 | 175 | 150 | 125 | 125 | 100 |
| Первенство России (среди молодежи) | 200 | 175 | 175 | 100 | 100 | 100 | - |
| Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки) | 200 | 150 | 100 | - | - | - | - |
| Финал спартакиады молодежи России | 150 | 125 | 125 | 100 | 100 | 100 | - |
| Финал спартакиады учащихся | 150 | 100 | 100 | 60 | 60 | 60 | - |
| Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ | 150 | 100 | 100 | 60 | 60 | 60 | - |
| Чемпионат ЮФО | 50 | 50 | 50 | - | - | - | - |
| Первенство ЮФО | 40 | 40 | 40 | - | - | - | - |
| Чемпионат края | 40 | - | - | - | - | - | - |
| Первенство края: |  |  |  |  |  |  |  |
| молодежь, юниоры | 30 | - | - | - | - | - | - |
| старшие юноши, девушки | 25 | - | - | - | - | - | - |
| юноши, девушки | 20 | - | - | - | - | - | - |
| мальчики, девочки | 15 | - | - | - | - | - | - |
| В парных, групповых и командных видах неолимпийских спортивных дисциплин |
| Чемпионат мира | 200 | 175 | 175 | 150 | 135 | 135 | 110 |
| Всемирные игры | 200 | 175 | 175 | 150 | 135 | 135 | 110 |
| Чемпионат Европы, Европейские игры | 175 | 150 | 135 | 125 | 110 | 110 | 90 |
| Кубок мира (сумма этапов или финал) | 175 | 150 | 135 | 125 | 110 | 110 | 90 |
| Кубок Европы (сумма этапов или финал) | 150 | 130 | 125 | 100 | 85 | 85 | 75 |
| Чемпионат России | 150 | 135 | 125 | 100 | 85 | 85 | - |
| Кубок России (сумма этапов или финал) | 150 | 125 | 85 | - | - | - | - |
| Первенство мира | 125 | 110 | 110 | 85 | 75 | 75 | 70 |
| Первенство Европы | 110 | 100 | 85 | 75 | 60 | 60 | 55 |
| Первенство России (среди молодежи) | 100 | 85 | 85 | 55 | 55 | 55 | - |
| Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки) | 100 | 75 | 55 | - | - | - | - |
| Финал спартакиады молодежи России | 75 | 60 | 60 | 50 | 50 | 50 | - |
| Финал спартакиады учащихся России | 75 | 50 | 50 | 40 | 40 | 40 | - |
| Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ | 75 | 50 | 50 | 40 | 40 | 40 | - |
| Чемпионат ЮФО | 40 | 40 | 40 | - | - |  | - |
| Первенство ЮФО | 35 | 35 | 35 | - | - | - | - |
| Чемпионат края | 30 | - | - | - | - | - | - |
| Первенство края: |  |  |  |  |  |  |  |
| молодежь, юниоры | 25 | - | - | - | - | - | - |
| старшие юноши, девушки | 20 | - | - | - | - | - | - |
| юноши, девушки | 15 | - | - | - | - | - | - |
| мальчики, девочки | 15 | - | - | - | - | - | - |

В игровых видах

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование соревнований | Занятое место | Участие |
| 1 | 2 | 3 |
| Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры | 1 | 500 |
| Чемпионаты мира, чемпионат Европы, Европейские игры |  |
| Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры | 2 - 6 | 400 |
| Чемпионаты мира, чемпионат Европы, Европейские игры | 2 - 3 |
| Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав) | 1 - 3 | 300 |
| Чемпионат России | 1 - 3 | 35 |
| Первенство России | 1 - 2 |
| Финал спартакиады молодежи России, спартакиады учащихся России, всероссийских соревнований среди спортивных школ | 1 |
| Чемпионат России | 4 - 6 | 25 |
| Первенство России | 3 - 4 |
| Финал спартакиады молодежи, спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ | 2 - 3 |
| Чемпионат ЮФО | 1 - 2 | 20 |
| Первенство ЮФО | 1 - 2 | 15 |
| Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: основной состав сборной, молодежный состав сборной, юношеский состав сборной |  |  |
| - | 50 |
| - | 30 |
| - | 20 |
| Чемпионат Краснодарского края | 1 | 10 |
| Первенство Краснодарского края:молодежь, юниоры,старшие юноши, девушки,юноши, девушки,мальчики, девочки |  |  |
| 1 | 7 |
| 1 | 6 |
| 1 | 5 |
| 1 | 4 |

Примечания:

1. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося, показавшего спортивный результат, устанавливается по нормативу, определенному настоящим разделом, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан обучающимся результат, на основании протоколов, выписки из протоколов соревнований либо их копий при условии непосредственной тренерской работы с обучающимся не менее 6 месяцев на момент показания результата и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение 12 месяцев.

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

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

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

Начальник управления

по образованию и науке О. Н. Медведева

администрации муниципального

образования городской округ

город-курорт Сочи краснодарского края

Приложение № 5 к постановлению

администрации муниципального образования

городской округ город-курорт Сочи

 Краснодарского края

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПОРЯДОК**

**ПРОИЗВЕДЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ**

**УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД-КУРОРТ СОЧИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ И ОКАЗАНИЯ ИМ**

**МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

**Раздел I**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Порядок произведения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (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 размере до 5 процентов.

**Раздел II**

**ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ**

**ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

2.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителям учреждений в целях повышения качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.

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

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

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

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

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Целевые показатели | Критерии эффективности | Значение показателя | Оценка в баллах |
| 1. | Качество выполнения муниципального задания | Доля выпускников 9 классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших аттестат об основном общем образовании | 100%95% - 99%90% - 94 %менее 90% | 3 балла2 балла1 балл0 баллов |
|  |  |
|  |  |
| Доля выпускников 11 классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших аттестат о среднем общем образовании | 100%95% - 99%90% - 94 %менее 90% | 5 баллов4 балла3 балла0 баллов |
| Доля получателей услуг, удовлетворенных в целом условиями оказания услуг в организации (на основании НОКО) | 100 91-9981-9071-80менее 70 | 5 баллов4 балла3 балла2 балла0 баллов |
| Наличие обоснованных жалоб на деятельность организации со стороны потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей), органов надзора (в случае применения дисциплинарного взыскания в руководителю) | отсутствие  | 5 баллов |
| 1 и более | 0 баллов |
| Наличие/отсутствие предписаний надзорных органов | ОтсутствиеНаличие | 5 баллов0 баллов |
| 2. | Эффективность кадрового обеспечения образовательного процесса | Среднемесячная заработная плата педагогических работников | На уровне или выше среднего муниципальногониже среднего муниципального | 3 балла0 баллов |
| Удельный вес учителей до 35 лет | Выше среднего муниципальногониже среднего муниципального | 3 балла0 баллов |
| Участие педагогических работников в работе муниципального наставнического центра  | наличие отсутствие | 5 баллов0 баллов |
| Участие педагогических работников в работе муниципального тьюторского консультационного пункта  | За каждого педагога  | 3 балла0 баллов |
| Участие педагогических работников в работе межшкольных профессиональных творческих объединений в качестве тьютора, руководителя городского методического объединения | За каждого педагога | 1 балл(но не более 5 баллов) |
| Участие педагогических работников в работе экспертных групп,в качестве членов жюри конкурсов, олимпиад на муниципальном уровне | За каждого педагога | 1 балл(но не более 5 баллов) |
| Очные выступления на федеральных, краевых, городских конференциях, совещаниях, семинарах  | За каждого педагогавыступление на муниципальном уровнена краевом и федеральном уровнях | 1 балл (не более 3); 2 балла (но не более 6) |
| Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе ОУ | За каждое проведенное мероприятие | 1 балл(но не более 3 баллов) |
| 3. | Эффективность обеспечения доступности качественного образования | Соотношение результатов ОГЭ учащихся 9-х классов по русскому языку и математике со среднегородскими (измеряется через сравнение суммарного балла по двум предметам, набранными учащимися ОО со среднегородскими показателями) | Выше среднего муниципальногоНиже среднего муниципального | 5 баллов0 баллов |
| Соотношение результатов ЕГЭ учащихся 11-х классов по русскому языку и математике со среднегородскими (измеряется через сравнение суммарного балла по двум предметам, набранными учащимися ОО со среднегородскими показателями) | Выше среднего муниципальногоНиже среднего муниципального | 5 баллов0 баллов |
|  |  |
| Соотношение результатов ЕГЭ учащихся 11-х классов по предметам по выбору со среднегородскими (измеряется через сравнение суммарного балла по предметам по выбору, набранными учащимися ОО со среднегородскими показателями) | Выше среднего муниципальногоНиже среднего муниципального | 5 баллов0 баллов |
| Отсутствие /наличие учащихся 11-х классов, не преодолевших порог успешности по предметам ЕГЭ | отсутствие наличие | 5 баллов0 баллов |
| Вхождение в ТОП лучших результатов ЕГЭ (с учетом всех предметов) на муниципальном уровне  | наличиеотсутствие | 10 баллов0 баллов |
| Подтверждение результативности сдачи ЕГЭ по русскому языку и математике (не менее 70 баллов) у выпускников, награжденных медалями «За особые успехи в учении » | 100%менее 100% | 10 баллов0 баллов |
| Результативность сдачи ЕГЭ предметов по выбору выпускниками, награжденными медалями «За особые успехи в учении» | от 70 до 100 баллов у 100% медалистовот 60 до 69 баллов у 100% медалистов | 10 баллов 5 баллов |
| Доля обучающихся образовательного учреждения, занимающихся по программам углубленного изучения отдельных предметов | Выше среднего муниципальногоНиже среднего муниципального | 3 балла0 баллов |
| Количество реализуемых дополнительных общеобразовательных программ непосредственно в образовательном учреждении (школьные ставки ПДО) | За каждую программу | 1 балл (но не более 5) |
|  |  | Количество детей, обучающихся по основным и адаптированным общеобразовательным программам на дому по состоянию здоровья | За каждого обучающегося  | 1 балл |
|  |  |
| Количество детей, закреплённых за общеобразовательной организацией для осуществления текущего контроля успеваемости и прохождения промежуточной аттестации  | За каждого обучающегося  | 1 балл (но не более 20) |
|  |  |
| Обеспечение сопровождения подвоза школьников, проживающих в сельской зоне, до места учебы и обратно | Наличие Отсутствие | 5 баллов0 баллов |
| 4. | Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения | Наличие ИБЦ официально оформленного (информационно-библиотечного центра) илиДоступ к электронной библиотеке, электронного каталога, медиатеки | НаличиеОтсутствиеЗа каждую позицию  | 5 баллов0 баллов по 1 баллу (но не более 3-х балов) |
|  |  |
| Наличие в оперативном управлении более одного отдельно стоящего учебного здания | Наличие Отсутствие | 5 баллов0 баллов |
| Наличие котельной на твердом топливе | Наличие Отсутствие | 5 баллов 0 баллов |
| Наличие уровня дошкольного образования в структуре ОО | За каждую группу  | 2 балла (но не более 35 баллов за дошкольный модуль) |
| Наличие кадетских, казачьих и других классов предпрофильной направленности | статус школа казачьей направленностиза каждый класс | 15 баллов3 балла (но не более 10 баллов) |
| Участие специалистов в качестве руководителя ППЭ на государственной итоговой аттестации | За каждого специалистана ГИА в форме ЕГЭ на ГИА в форме ОГЭ | 3 балла2 балла  |
| Участие педагогов в качестве членов ГЭК | За каждого специалиста | 2 балла |
| Обеспечение явки организаторов на государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ | 100%90-98%менее 90% | 5 баллов3 балла0 баллов |
| Участие педагогов в качестве экспертов региональных предметных комиссий на государственной итоговой аттестации | За каждого специалиста | 2 балла |
| Участие педагогов в качестве экспертов муниципальных предметных комиссий на государственной итоговой аттестации | За каждого специалиста | 1 балл |
| Организации ППЭ ЕГЭ на базе образовательной организации | За каждый экзамен | 2 балла (но не более 20 баллов) |
| Организации ППЭ ОГЭ на базе образовательной организации | За каждый экзамен | 1 балла (но не более 10 баллов) |
| Организации пункта проверки ОГЭ на базе образовательной организации | Наличие Отсутствие | 2 балла0 баллов |
| ОО - базовая школа по предоставлению обучающимся дистанционных форм обучения  | За каждый договор | 1 балл |
| ОО – центр цифрового и гуманитарного образования «Точка роста» | наличиеотсутствие | 10 баллов0 баллов |
| Реализация проекта профильных классов совместно с ОЦ «Сириус» | наличиеотсутствие | 10 баллов0 баллов |
| ОО- базовая школа РАН | наличиеотсутствие | 5 баллов0 баллов |
| 5. | Создание условий для сохранения здоровья участников образовательного процесса | Доля учащихся, охваченных горячим питанием (от количества посадочных мест в обеденном зале сменности занятий) | 91 - 100%71 - 90%50 - 70% | 5 баллов3 балла1 балл |
| Случаи детского травматизма в образовательном учреждении (прошедший учебный год) | Наличиеотсутствие | 0 баллов5 баллов |
|
|  |  |
| 6. | Эффективность реализации государственно-общественного характера управления образовательным учреждением | Наличие в организации согласно зарегистрированному уставу органа государственно-общественного управления, обладающего комплексом управленческих полномочий | Наличие | 1 балл |
| отсутствие | 0 баллов |
| Наличие и активная деятельность органов ученического самоуправления, молодежных общественных организаций | Наличие | 3 балла |
| отсутствие | 0 баллов |
| Развитие социального партнерства и укрепление организационно-массовой деятельности профсоюзной организации | Наличие | 1 балл |
| отсутствие | 0 баллов |
| 7. | Показатели работы, направленной на обеспечение качественного образования | Рейтинг общеобразовательной организации на основании оценки эффективности по итогам учебного года | Коэффициенты (k): 0,1 - категория школ «Городские и сельские средние общеобразовательные школы с численностью свыше 500 учащихся»0,2 - категории школ «Городские и сельские средние общеобразовательные школы с численностью до 500 учащихся» и «Общеобразовательные основные школы» | количество баллов рассчитывается по формуле: Bо = k\*Br  , гдеBо  - оценка в баллах,k – коэффициент в зависимости от категории,Br -  количество баллов на основании рейтинга общеобразовательных организаций |

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

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Целевые показатели | Критерии эффективности | Значение показателя | Оценка в баллах |
| 1. | Качество выполнения муниципального задания.Наименование услуги – «Организация предоставления общедоступного бесплатного дошкольного образования» | Cохранение кадрового потенциала - стаж педагогических работников от 10 лет и более  | за каждого педагога | 1 балл (но не более 15 баллов) для детских садов имеющих более четырех групп полного дня 5 баллов (но не более 15 балов) – для детских садов имеющих не более четырех групп полного дня |
| Количество молодых специалистов (педагогических работников) до 35 лет, со стажем работы до 3-х лет | за каждого педагога со стажем до 3-х лет | 1 балл |
| Наполняемость ДОУ | сверх плановой наполняемости | 1 балл за каждые 5% сверх плановой наполняемости |
| Количество новых форм дошкольного образования, всего, в т. ч.: групп кратковременного пребывания, групп предшкольной подготовки, семейных групп, других новых форм | 3 и более210 | 3 балла2 балла1 балл0 баллов |
| Наличие органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления образовательной организацией | 2 и более10 | 5 баллов3 балла0 баллов |
| 2. | Качество выполнения муниципального задания.Наименование услуги – «Осуществление присмотра и ухода за детьми» | Уровень заболеваемости воспитанников  | 2% и выше до 1,9%до 1,8% | 0 баллов2 балла3 балла |
| Посещаемость | до 65%до 70%выше 70% | 1 балл2 балла3 балла |
| Доля получателей услуг, удовлетворенных в целом условиями оказания услуг в организации (на основании НОКО)  | 100 91-9981-9071-80менее 70 | 5 баллов4 балла3 балла2 балла0 баллов |
| Наличие обоснованных жалоб на деятельность организации со стороны потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей), органов надзора (в случае применения дисциплинарного взыскания к руководителю) | Отсутствие 1 и более | 3 балла0 баллов |
| 3. | Эффективность кадрового обеспечения образовательного процесса | Среднемесячная заработная плата за прошедший финансовый год | на уровнениже среднего | 3 балла0 баллов |
| 4. | Участие и результативность участия ДОО в конкурсах и грантах | Участие организации в конкурсах и грантах муниципального, регионального и федерального уровней | муниципальный уровеньрегиональный уровеньфедеральный уровень | 3 балла4 балла5 баллов |
| Наличие призового места организации или гранта мероприятий муниципального, регионального и федерального уровней | муниципальный уровеньрегиональный уровеньфедеральный уровень | 1 балл3 балла5 баллов |
| Личное участие руководителя ДОУ в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность | -на муниципальномуровне-на региональном уровне-на федеральном уровне | 1 балл за каждое участие2 балла за каждое участие3 балла за каждое участие |
| 5. | Эффективность реализации программы развития ДОО | Наличие программы развития ДОУ | наличиеотсутствие | 5 баллов0 баллов |
| Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе ОУ | за каждое мероприятие | 1 балл |
| Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия) | за каждую публикацию | 1 балл |
| Количество педагогических работников, вовлеченных в проектную деятельность | За каждого вовлеченного педагогического работника  | 1 балл |
| Количество проектов, реализованных в ДОУ | За каждый реализованный проект | 1 балл |
| 6. | Эффективность реализации дорожной карты «Изменения в отраслях социальной сферы города Сочи, направленные на повышение эффективности образования и науки» | Обеспечение функционирования независимой системы оценки качества работы образовательной организации | наличиеотсутствие | 5 баллов0 баллов |
| Наличие в оперативном управлении более 1 здания | за каждое последующее здание | 5 баллов |
| 7. | Уровень профсоюзного членства | Развитие социального партнерства и укрепление организационно-массовой деятельности профсоюзной организации | наличиеотсутствие | 1 балл0 баллов |
| 8. | Показатели работы, направленной на обеспечение качественного образования | Рейтинг образовательной организации на основании оценки эффективности по итогам учебного года | Коэффициент (k): 0,1 Минимальное количество бонусных баллов необходимое для получения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы должно составить не менее 5. | количество баллов рассчитывается по формуле:Bо = k\*Br , гдеBо - оценка в баллах,k – коэффициент,Br - количество баллов на основании рейтинга дошкольных образовательных организаций |

|  |  |
| --- | --- |
| Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения | Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы |
| 1 балл  | 200 рублей |

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Целевые показатели | Критерии эффективности | Значение показателя | Оценка в баллах |
| 1. | Выполнение учреждением муниципального задания | Полнота реализации дополнительных общеобразовательных программ | 100% | 3 балла |
| менее 100% | 0 баллов |
| Укомплектованность педагогическими кадрами | 100% | 3 балла |
| 90%-99% | 2 балла |
| менее 90% | 1 балл |
| Сохранность контингента | 1 и более | 3 балла |
| менее 1 | 0 баллов |
| Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года  | 100% менее 100% | 3 балла0 баллов |
| Доля педагогических работников, прошедших аттестацию не менее 1 раза в 5 лет\* Без учета педагогических работников, имеющих стаж по занимаемой должности менее 2-х лет, находящихся в отпуске по уходу за ребенком | 100% менее 100% менее 90% | 3 балла2 балла0 баллов |
| Доля учащихся, принявших участие в массовых мероприятиях (фестивалях, конкурсах, конференциях, олимпиадах, соревнованиях) | 70% - 100% | 3 балла |
| 50% - 69,9% | 2 балла |
| 30% - 49,9% | 1 балл |
| менее 30% | 0 баллов |
| Доля учащихся, ставших победителями и призерами массовых мероприятий (соревнований) регионального, федерального и международного уровней (от количества принявших участие) | 30% - 100% | 3 балла |
| 15% - 29,9% | 2 балла |
| 1% - 14,9% | 1 балл |
|  |  | Доля получателей услуг, удовлетворенных в целом условиями оказания услуг в организации (на основании НОКО) | 90%-100%80%-89,9%70%-79,9% | 3 балла2 балла1 балл |
| Число обоснованных жалоб на деятельность организации со стороны потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей), иных заинтересованных лиц | 0 | 3 балла |
| 1 и более | 0 баллов |
| Наличие/отсутствие предписаний надзорных органов  | Наличие | 3 балла |
| Отсутствие  | 0 баллов |
| Количество организованных и проведенных районных, общегородских мероприятий для учащихся и педагогов | 30 и более | 3 балла |
| 20 - 29 | 2 балла |
| 19 - 10 | 1 балл |
| менее 10 | 0 баллов |
| 2. | Обеспечение доступности и качества образования | Создание условий доступности для всех категорий лиц с ограниченными возможностями здоровья | наличие акта доступности | 3 балла |
| отсутствие | 0 баллов |
| Наличие реализуемых дополнительных общеразвивающих 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 реализуемую программу | 1 балл(но не более 3 баллов) |
| Наличие реализуемых дополнительных общеразвивающих программ, направленных на выявление и развитие одаренных детей | за каждую реализуемую программу | 1 балл(но не более 3 баллов) |
| Наличие дополнительных общеразвивающих программ /проектов дополнительного образования, интегрированных с программами дошкольного, общего и дополнительного образования, организациями профессионального образования, в том числе в форме сетевой организации | за каждую реализуемую программу | 1 балл(но не более 3 баллов) |
|  |  | Охват обучающихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях | 10% - 15% | 1 балл |
| 16% - 20% | 2 балла |
| более 20% | 3 балла |
| Наличие в образовательной организации детских (молодежных) общественных объединений | наличие | 1 балл |
| отсутствие | 0 баллов |
| Организация каникулярного образовательного отдыха, каникулярной практики (пленэры, гастроли, спортивные сборы, экспедиции, тематические площадки, лагеря и др.) обучающихся | наличие | 3 балла |
| отсутствие | 0 баллов |
| Реализация дополнительных общеразвивающих программ на платной основе | наличие | 3 балла |
| отсутствие | 0 баллов |
| Наличие внебюджетных средств на развитие материально-технической базы и формирование фонда стимулирования работников образовательной организации | наличие | 3 балла |
| отсутствие | 0 баллов |
| 3. | Развитие кадрового потенциала | Наличие в образовательной организации института наставничества | наличие | 2 балла |
| отсутствие | 0 баллов |
| Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников образовательных организаций | 0% - 10% | 0 баллов |
| 11% - 15% | 1 балл |
| 16% - 20% | 2 балла |
| 21% - 30% | 3 балла |
| Доля педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена первая или высшая категория | выше среднего муниципального | 3 балла |
| ниже среднего муниципального | 0 баллов |
| Среднемесячная заработная плата педагогических работников за прошедший учебный год | выше среднего муниципального | 1 балл |
| ниже среднего муниципального | 0 баллов |
| 4. | Эффективность инновационной деятельности | Статус образовательной организации муниципальной, краевой, федеральной площадки, работа ОО в режиме опорного учреждения и пр. | наличие | 3 балла |
| отсутствие | 0 баллов |
| Наличие программы развития организации. | наличие | 3 балла |
| отсутствие | 0 баллов |
| Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе организации | за каждое мероприятие | 1 балл(но не более 3 баллов) |
| Наличие авторских образовательных программ и проектов по дополнительному образованию детей | за каждую реализуемую 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 государственно-общественного управления и его участие в распределении стимулирующих выплат работникам образовательной организации | наличие | 1 балл |
| отсутствие | 0 баллов |
| Участие:- в процедурах независимой оценки качества образования;- в качестве экспертов, членов жюри и др. | наличие | 1 балл |
| отсутствие | 0 баллов |
| Публикации в СМИ информации о деятельности и достижениях образовательной организации | наличие | 2 балла |
| отсутствие | 0 баллов |
| 6. | Уровень профсоюзного членства | Развитие социального партнерства и укрепление организационно-массовой деятельности профсоюзной организации | наличиеотсутствие | 1 балл0 баллов |
| Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя учреждения дополнительного образования: | Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы |
| Выше 95 баллов | До 200% |
| 76 - 95 баллов | До 150% |
| 40 - 75 баллов | До 100% |

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

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

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

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

2.10. За выполнение работ, связанных с организацией в учреждении платных образовательных услуг, руководителю учреждения может быть установлена надбавка к должностному окладу в виде процентного соотношения или фиксированной суммы. Размеры и порядок направления средств, полученных от 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 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

**Раздел III**

**ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ**

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

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

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

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

3.5. Размер премии снижается в следующих случаях:

объявлено дисциплинарное взыскание в виде замечания - размер премии снижается на 30%;

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

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

**Раздел IV**

**ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

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

- в случае острой необходимости по другим уважительным причинам.

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

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

Начальник управления по образованию

и науке администрации муниципального

образования городской округ О.Н. Медведева

город-курорт Сочи Краснодарского края