

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КОНОШСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»**

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 09 февраля 2017 г. № 66

пос. Коноша Архангельской области

**Об утверждении Порядка
определения размера оплаты труда руководителей
муниципальных бюджетных и автономных учреждений,
подведомственных управлению образования администрации
муниципального образования «Коношский муниципальный район»**

В соответствии с п. 4 ст. 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, ст.ст. 129, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 2 ст. 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 года № 440, примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 года № 441, и в целях установления условий оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», администрация муниципального образования **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемый Порядок определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район».

2. Признать утратившими силу:

1) постановление администрации «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 года № 442 «Об утверждении Порядка определения размера

оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования «Коношский муниципальный район»;

2) постановление администрации «Коношский муниципальный район» от 27 июля 2015 года № 495 «О внесении изменений в Порядок определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования «Коношский муниципальный район», утвержденный постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 года № 442»;

3) постановление администрации «Коношский муниципальный район» от 18 сентября 2015 года № 624 «Об отмене постановления администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 27 июля 2015 года № 495».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 февраля 2017 года и подлежит размещению на официальном сайте муниципального образования «Коношский муниципальный район».

**Глава
муниципального образования**



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "О.Г. Реутов".

О.Г. Реутов

ПОРЯДОК
определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных
и автономных учреждений, подведомственных управлению образования
администрации муниципального образования
«Коношский муниципальный район»

1. Общие положения

1.1. Порядок определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» (далее - Порядок) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 441 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район».

1.2. Настоящий Порядок определяет порядок установления заработной платы руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, заместителям главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных учреждений (далее – учреждение), подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» (далее – управление образования).

1.3. Заработная плата руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, заместителей главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Размер должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается:

- руководителю учреждения - приказом начальника управления образования.
- заместителям руководителя, главным бухгалтерам, заместителям главных бухгалтеров - приказом руководителя учреждения.

2. Порядок определения размера должностного оклада

2.1. Должностные оклады руководителей учреждений устанавливаются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

2.2. Конкретные размеры должностных окладов руководителей учреждений определяются управлением образования.

2.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется по формуле:

$$D_o = O_g * (1 + K/100), \text{ где}$$

D_o - должностной оклад руководителя учреждения,

O_g - должностной оклад по группе оплаты труда, определяемый в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку,

K - общий размер повышающего коэффициента по учреждению .

Повышающий коэффициент по учреждению устанавливается управлением образования в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в пределах утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности фонда оплаты труда учреждения с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного пунктом 6.6 настоящего Порядка.

Повышающий коэффициент по учреждению устанавливается в процентах.

Основаниями установления повышающего коэффициента по учреждению являются:

- работа в учреждении, расположенном в сельской местности – 25 % должностного оклада
- наличие структурных подразделений – до 15 % должностного оклада за каждое структурное подразделение;
- ведение образовательного процесса в нескольких зданиях, значительно удаленных друг от друга – до 15 % должностного оклада;
- особенности организации работы учреждения- до 25 % должностного оклада,
- особенности организации образовательного процесса в учреждении- до 25 % должностного оклада,
- оказание платных образовательных услуг- до 10 % должностного оклада,
- иные особенности деятельности и значимости учреждения до 15 % должностного оклада;

В случае если повышающие коэффициенты по учреждению могут быть применены по нескольким основаниям, то путем суммирования определяется общий размер повышающего коэффициента по учреждению.

Основания установления повышающего коэффициента не должны дублировать друг друга.

По одному и тому же основанию не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов.

Повышающие коэффициенты по учреждению утверждаются приказом управления образования с детализацией оснований их установления.

Повышающие коэффициенты по учреждению в течение года могут изменяться в случае изменения оснований его применения.

2.4. Группа оплаты труда руководителя учреждения определяется управлением образования в зависимости от типа учреждения и численности контингента на основании данных статистической отчетности, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку не чаще одного раза в год, за исключением случаев проведения мероприятий по реорганизации учреждений.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

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

2.5. Должностные оклады заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя по воспитательной работе устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностные оклады заместителей главных бухгалтеров устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада главного бухгалтера.

Должностной оклад устанавливается руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера трудовым договором. В трудовой договор подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения должностного оклада.

2.6 Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, исходя из установленной группы оплаты труда и (или) повышающего коэффициента по учреждению.

Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров, заместителей главных бухгалтеров муниципальных учреждений подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей учреждений.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению и устанавливаются в размерах в соответствии с законодательством.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выплата за совмещение профессий (должностей);
 - выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - выплата за сверхурочную работу;
 - выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - иные выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3. **Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями** устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципального образования «Коношский муниципальный район».

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. **Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,** устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152 - 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.5. **Выплаты за совмещение профессий (должностей), за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника,** устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

3.6. **Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни** и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера трудовым договором в соответствии с законодательством и действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых выплат компенсационного характера и условия их начисления.

3.7. Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами на основании:

- приказов управления образования, - в отношении руководителей учреждений;
- приказов руководителей учреждений - в отношении заместителей руководителей, главных бухгалтеров, заместителей главных бухгалтеров учреждений (в соответствии с п. 10.3 примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных

учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район»).

3.8. Иные выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, заместителям главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в порядке, установленном законодательством.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера в пределах утвержденного в плане финансово – хозяйственной деятельности фонда оплаты труда учреждения.

3.10 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам за фактически отработанное время.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым **руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, заместителям главных бухгалтеров** учреждений, относятся:

- 1) премия за качественное руководство муниципальным учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) премиальная выплата при награждении;
- 4) надбавка за почетное звание

4.2. **Премия за качественное руководство муниципальным учреждением** устанавливается руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, заместителям главных бухгалтеров с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование муниципального учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основанием для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности.

Показатели эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, критерии и периодичность оценки установлены в приложении № 2 к настоящему Порядку. Методы оценки устанавливаются в методике расчета значений показателей и критериев эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений. Методика расчета значений показателей и критериев эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений (далее по тексту – Методика) разрабатывается и утверждается управлением образования.

Положением о системе оплаты труда работников учреждения показатели и критерии эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и методика расчета их значений устанавливаются строго в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку.

Оценка показателей и критериев эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждения осуществляется в баллах, один раз в год до 15 февраля следующего за отчетным года. Результаты оценки отражаются в итоговом расчете эффективности деятельности (приложения № 3 и № 4, № 4а).

Итоговый расчет эффективности деятельности руководителей учреждений (приложение № 3) составляет управление образования на основании решения комиссии по определению размера оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений.

Итоговый расчет эффективности деятельности заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений (приложения № 4, № 4а) составляет учреждение на основании решения комиссии учреждения с соблюдением следующих условий:

а) методы оценки, утвержденные в Методике для заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений, каким либо изменениям и дополнениям не подлежат (кроме критериев эффективности, для которых определено, что метод оценки устанавливается учреждением самостоятельно);

б) баллы по показателям, методы оценки которых определяются аналогично методам, указанным в таблицах 1.1, 1.2, 1.3 и 1.4, оцениваются только при наличии положительной оценки в итоговом расчете эффективности деятельности руководителя учреждения;

в) в итоговом расчете эффективности деятельности главных бухгалтеров в обязательном порядке учитывается оценка, указанная в информации управления образования к итоговому расчету эффективности деятельности (приложение № 5). Комплексная оценка для определения баллов в итоговом расчете эффективности деятельности главных бухгалтеров определяется в соответствии с приложением № 5а к настоящему Порядку.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам устанавливается в абсолютной величине, в зависимости от количества полученных баллов и установленного эквивалента одного балла в рублях:

$$Q_{пр} = \sum \text{бф} \times \text{Э}, \text{ где}$$

$Q_{пр}$ - размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением,
 $\sum \text{бф}$ - количество баллов, полученные работником (по итоговому расчету эффективности деятельности),
Э - эквивалент одного балла в рублях.

Установленная премия за качественное руководство муниципальным учреждением руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам начисляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Эквивалент одного балла в рублях определяется по формуле:

$$\text{Э} = \frac{\text{ФОТ пр}}{12} : \sum \text{бм}, \text{ где}$$

Э – эквивалент одного балла в рублях,

ФОТ пр – часть годового фонда оплаты труда, направляемого на выплату премий за качественное руководство муниципальным учреждением соответствующей категории работников,

$\sum \text{бм}$ - максимальное количество баллов, которые могут быть получены работниками соответствующей категории

Эквивалент одного балла в рублях для руководителей учреждений устанавливается управлением образования.

Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливается учреждением, и не может быть выше установленного для руководителя.

Начисление премии за качественное руководство муниципальным учреждением, установленной по оценке отчетного финансового года, производится с февраля текущего финансового года по январь очередного финансового года.

Премия за качественное руководство муниципальным может быть снижена:

за несвоевременное или иное ненадлежащее исполнение обязанностей, возложенных на учреждение его уставом;

за несвоевременное или иное ненадлежащее исполнение обязанностей, возложенных на учреждение как юридическое лицо федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами или иными нормативными правовыми актами Архангельской области, МО «Коношский муниципальный район»;

за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером (приложение № 6).

Премия за качественное руководство муниципальным учреждением не начисляется:

при перерасходе фонда оплаты труда и (или) нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителей учреждений);

при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премии за качественное руководство муниципальным учреждением, определенные в соответствии с настоящим пунктом, устанавливаются:

приказами управления образования – в отношении руководителей учреждений, приказами руководителей учреждений – в отношении заместителей руководителей, главных бухгалтеров, заместителей главных бухгалтеров учреждений.

4.3. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, заместителям главных бухгалтеров начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Особо важными и сложными работами являются работы в условиях, отличающихся срочностью, сложностью, особым режимом работы.

Основанием для начисления премиальной выплаты является выполнение в установленные сроки и с высоким качеством следующих работ:

- особо важные и сложные задания по запросам управления образования, финансового управления администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», министерства образования и науки Архангельской области (включая организацию работы пилотных площадок);

- подготовка ответов и материалов по запросам прокуратуры, контролирующих и надзорных органов;

- разработка нормативно – правовых актов;

- подготовка методических материалов;

- ведение делопроизводства созданными при муниципальных учреждениях комиссиями;

- внедрение инновационных и новых информационных технологий в учебный процесс, административное управление, финансово – экономическое обеспечение деятельности муниципального учреждения, делопроизводство, бухгалтерский учет;

- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, совещаний, иных организационных мероприятий муниципального и регионального уровня);

- интенсивность работы при проведении муниципального этапа олимпиад;

- проведение ремонтных работ в муниципальных учреждениях;

- подготовка муниципальных учреждений к новому учебному году.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника в следующих размерах:

Основание для начисления премиальной выплаты	Размер премиальной выплаты	Порядок начисления
1. Особо важные и сложные задания по запросам управления образования, финансового управления администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», министерства образования и науки Архангельской области (включая организацию работы пилотных площадок)	10 % должностного оклада	За фактически отработанное время в периоде, когда выполнялось задание
2. Подготовка ответов и материалов по запросам прокуратуры, контролирующих и надзорных органов	300 руб.	Разовая выплата по итогам проделанной работы
3. Разработка нормативно – правовых актов	1000 руб.	Разовая выплата по итогам проделанной работы

4. Подготовка методических материалов	1000 руб.	Разовая выплата по итогам проделанной работы
5. Ведение делопроизводства созданными при муниципальных учреждениях комиссиями	500 руб.	Разовая выплата по итогам проделанной работы
6. Внедрение инновационных и новых информационных технологий в учебный процесс, административное управление, финансово – экономическое обеспечение деятельности муниципального учреждения, делопроизводство, бухгалтерский учет	1000 руб.	Разовая выплата по итогам проделанной работы
7. Оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, совещаний, иных организационных мероприятий муниципального и регионального уровня)	500 руб.	Разовая выплата по итогам мероприятия
8. Интенсивность работы при проведении муниципального этапа олимпиад	5 % должностного оклада	За фактически отработанное время в периоде проведения муниципального этапа олимпиад
9. Проведение ремонтных работ в муниципальных учреждениях	1000 руб.	Разовая выплата по итогам проделанной работы
10. Подготовка муниципальных учреждений к новому учебному году	2000 руб.	Разовая выплата по итогам проделанной работы

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ может быть начислена одновременно по нескольким основаниям.

Общий размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ не может превышать 30 процентов должностного оклада работника.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ, определенная в соответствии с настоящим пунктом, устанавливается:

приказами управления образования – в отношении руководителей учреждений,
приказами руководителей учреждений – в отношении заместителей руководителей, главных бухгалтеров, заместителей главных бухгалтеров учреждений.

В приказах об установлении премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ в обязательном порядке кроме основания установления выплаты указывается конкретный вид выполненных работ.

4.4. **Надбавка за почетное звание** устанавливается руководителям, заместителям руководителя учреждения, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, значок по профилю их работы в учреждении. Руководителям, заместителям руководителя, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, значков по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, значок.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении № 8 к Примерному Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район».

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах от должностного оклада за фактически отработанное время.

Размер надбавки за почетное звание составляет 10 процентов от должностного оклада за фактически отработанное время.

Надбавка за почетное звание устанавливается :
приказами управления образования – в отношении руководителей учреждений,
приказами руководителей муниципальных учреждений – в отношении заместителей руководителей учреждений.

4.5. Премияльная выплата при награждении начисляется руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, заместителям главных бухгалтеров учреждений одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размер премияльной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

Премияльная выплата при награждении устанавливается:

приказами управления образования – в отношении руководителей учреждений,
приказами руководителей муниципальных учреждений – в отношении заместителей руководителей, главных бухгалтеров, заместителей главных бухгалтеров учреждений.

4.6. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, заместителям главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в пределах утвержденного в плане финансово – хозяйственной деятельности фонда оплаты труда учреждения, с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного пунктом 6.3 настоящего Порядка.

5. Выплаты социального характера и порядок их применения

5.1. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, заместителям главных бухгалтеров учреждений устанавливаются выплаты социального характера:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с областными законами;

2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (по основаниям, предусмотренным пунктом 5.3 настоящего Порядка).

5.2. Материальная помощь, предусмотренная подпунктом 1 пункта 5.1 настоящего Порядка выплачивается только по основному месту работы (основной должности) и начисляется одновременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада).

5.3. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника начисляется руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, заместителям главных бухгалтеров учреждений за счет экономии фонда оплаты труда учреждения одновременно в абсолютном размере при наличии следующих оснований:

Основание	Размер материальной помощи, руб.
Рождение ребенка	до 2000
Юбилейные даты (50, 55, 60 лет)	до 3000
Тяжелая болезнь	до 3000
Смерть близких родственников (родители, супруги, дети)	до 2000
Стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии	до 5000

5.4. Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимается только при наличии экономии фонда оплаты труда:

- в отношении руководителя – управлением образования на основании заявления руководителя,

- в отношении заместителей руководителей, главных бухгалтеров, заместителей главных бухгалтеров учреждений – руководителем учреждения на основании заявления работника.

5.5. Выплаты социального характера начисляются на основании:

- приказов управления образования - в отношении руководителей учреждений;

- приказов руководителей учреждений, - в отношении заместителей руководителей, главных бухгалтеров, заместителей главных бухгалтеров учреждений.

5.6. Выплаты социального характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, заместителям главных бухгалтеров устанавливаются в пределах утвержденного в плане финансово – хозяйственной деятельности фонда оплаты труда учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда руководителей, главных бухгалтеров, заместителей главных бухгалтеров

6.1. В учреждениях средний рост заработной платы работников, занимающих должности руководителя, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и заместителей главных бухгалтеров в течение финансового года не должен превышать средний рост заработной платы остального персонала в течение того же финансового года.

6.2. Объем средств, направляемых руководителем учреждения на выплаты стимулирующего характера, определяется с учетом требований к структуре фондов оплаты труда, установленных пунктами 11.1 и 11.2 примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район».

6.3 Средняя заработная плата руководителя учреждения, а также заместителей руководителя и главных бухгалтеров не может превышать среднюю заработную плату остальных работников учреждения более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат. Предельные уровни соотношения средних заработных плат устанавливаются приказом управления образования, применительно к каждому учреждению.

Для целей настоящего пункта средняя заработная плата работников учреждений определяется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6.4. В целях своевременного и эффективного планирования учреждениями расходов на оплату труда по категориям персонала, управление образования вправе установить прогнозный объем средств фонда оплаты труда, направляемого на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений на очередной финансовый год.

7. Педагогическая (преподавательская) работа руководителей, заместителей руководителя учреждения

7.1 Предельный объем учебной (преподавательской) работы, которая может выполняться руководителями, заместителями руководителей в том же образовательном учреждении:

- в средних общеобразовательных школах – 6 часов в неделю,
- в основных общеобразовательных школах – 9 часов в неделю,
- в учреждениях дополнительного образования детей – 6 часов в неделю.

7.2. В исключительных случаях по решению управления образования, объем учебной (преподавательской) работы, установленный в пункте 7.1 настоящего Порядка может быть увеличен на основании ходатайства руководителя с анализом о распределении учебной нагрузки среди педагогических работников муниципального учреждения.

7.3. Учебная (преподавательская) работа устанавливается

- руководителям учреждений - приказом управления образования,
- заместителям руководителей учреждений - приказом руководителя учреждения.

Выполнение учебной (преподавательской) работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

7.4. Педагогическая работа руководителя в другом образовательном учреждении по совместительству, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с письменного разрешения управления образования

7.5. Предоставление учебной (преподавательской) работы руководителям, заместителям руководителей осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной (преподавательской) работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7.6. Увеличение учебной (преподавательской) работы руководителя в случае замещения временно отсутствующего работника оформляется письменным соглашением сторон трудового договора и приказом управления образования.

7.7. Увеличение учебной (преподавательской) работы заместителя руководителя в случае замещения временно отсутствующего работника оформляется письменным соглашением сторон трудового договора и приказом руководителя учреждения.

7.8. Оплата учебной (преподавательской) работы руководителя, заместителя руководителя учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно за установленное число часов учебной нагрузки в неделю по ставкам заработной платы с учётом повышающих коэффициентов, предусмотренных действующим в образовательном учреждении положением о системе оплаты труда на основании тарификационного списка образовательного учреждения. Выплаты, не предусмотренные тарификационным списком, признаются не целевыми.

7.9. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя подлежит включению конкретный размер устанавливаемой ставки заработной платы и повышающих коэффициентов.

8. Порядок согласования установления объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям учреждений

8.1. Установление объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителей учреждений осуществляется в следующем порядке:

Наименование выплат	Порядок согласования	Результат согласования	Документ на основании которого производится начисление соответствующей выплаты
Объем учебной (преподавательской) работы	Предоставление ходатайства и проекта приказа о распределении учебной нагрузки на очередной учебный год в управление образования до 1 июня текущего года.	Приказ управления образования об установлении учебной нагрузки	На основании приказа управления образования утверждается тарификационный список
Применение повышающих коэффициентов по муниципальному учреждению	Предоставление ходатайства в управление образования до 1 июня текущего года.	Приказ управления образования о применении повышающих коэффициентов	
Увеличение учебной (преподавательской) работы руководителя учреждения в случае замещения временно отсутствующего работника	Предоставление ходатайства в управление образования в сканированном виде по электронной почте не позднее даты события, с последующими предоставлением на бумажном носителе.	Приказ управления образования	Приказ управления образования
Выплаты компенсационного характера (постоянные)	Предоставление ходатайства в управление образования до 1 июня текущего года.	Приказ управления образования	Приказ управления образования
Прочие выплаты компенсационного характера	Предоставление ходатайства в управление образования не позднее двух дней до даты события	Приказ управления образования	Приказ управления образования
Выплаты стимулирующего характера	Решение комиссии управления образования	Приказ управления образования об установлении выплат стимулирующего характера	Приказ управления образования

8.2. Руководитель учреждения не вправе устанавливать повышающие коэффициенты к должностным окладам и выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам и заместителям главных бухгалтеров, не предусмотренные настоящим Порядком, а также изменять основания, условия, порядок их установления.

Приложение № 1
к Порядку определения размера оплаты труда
руководителей муниципальных бюджетных и
автономных учреждений, подведомственных
управлению образования администрации
муниципального образования «Коношский
муниципальный район»

**ГРУППЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
руководителей муниципальных образовательных учреждений**

Образовательные учреждения	Показатели	Группа оплаты труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
Дневные общеобразовательные учреждения	Численность обучающихся по уровням начального общего, основного общего и среднего общего	свыше 1000	от 500 до 1000	от 65 до 500	до 65
	Размер должностного оклада по группе оплаты труда (рублей)	12 550	11 500	10 550	9 500
Вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения	Численность обучающихся	свыше 550	от 350 до 550	от 100 до 350	до 100
	Размер должностного оклада по группе оплаты труда (рублей)	12 550	11 500	10 550	9 500
Дошкольные учреждения	Численность воспитанников	свыше 350	от 200 до 350	от 100 до 200	до 100
	Размер должностного оклада по группе оплаты труда (рублей)	12 550	11 500	10 550	9 500
Учреждения дополнительного образования	Численность обучающихся	свыше 1000	от 750 до 1000	от 550 до 750	до 550
	Размер должностного оклада по группе оплаты труда (рублей)	12 550	11 500	10 550	9 500

Показатели и критерии эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений

1. Показатели и критерии эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений

Таблица 1.1. Общие показатели и критерии эффективности для всех образовательных учреждений

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий эффективности	Периодичность оценки критерия
1	Выполнение муниципального задания	1. Выполнение показателей, установленных в муниципальном задании.	Один раз в год
		2. Выполнение показателей результативности предоставления субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания	Один раз в год
2	Кадровое обеспечение образовательного процесса	1. Соответствие квалификации педагогических работников квалификационным характеристикам	Один раз в год
		2. Выполнение программ курсовой переподготовки	Один раз в год
		3. Доля педагогов, имеющих 1 и высшую категорию	Один раз в год
		4. Участие педагогических и руководящих работников в конкурсах профессионального мастерства не ниже муниципального уровня	Один раз в год
		5. Укомплектованность педагогическими кадрами	Один раз в год
		6. Наличие молодых специалистов – педагогических работников, окончивших образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и впервые приступивших к работе по специальности.	Один раз в год
3	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	1. Отсутствие нарушений в организации деятельности образовательного учреждения, подтвержденное результатами проверок контрольных и надзорных органов, управления образования	Один раз в год
		2. Отсутствие обоснованных жалоб	Один раз в год
4	Совершенствование управленческих и педагогических процессов	1. Повышение квалификации руководителя 1 раз в 5 лет (курсовая подготовка в объеме не менее 72 часов)	Один раз в год
		2. Обязательная профессиональная переподготовка по направлению «Менеджмент в образовании»	Один раз в год
		3. Трансляция передового профессионального опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	Один раз в год
		4. Внешнее представление результатов участия образовательного учреждения в независимых процедурах оценки качества (в публичном докладе, публикации в СМИ, на сайте образовательного учреждения)	Один раз в год
		5. Обеспечение комплексной безопасности образовательного учреждения	Один раз в год
		6. Общественная активность в профессиональной деятельности	Один раз в год

5	Организация инновационной деятельности учреждения	1. Участие учреждения в инновационной деятельности на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	Один раз в год
6	Достижение установленного уровня средней заработной платы педагогических работников	1. Соответствие фактического размера номинальной заработной платы педагогических работников уровню, установленному соглашением о предоставлении субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания	Один раз в год
7	Обеспечение целевого и эффективного расходования средств	1. Соблюдение установленного Порядка составления и утверждения плана финансово - хозяйственной деятельности	Один раз в год
		2. Расходование средств согласно целям их предоставления учредителем	Один раз в год
		3. Эффективное расходование средств ФОТ	Один раз в год
		4. Отсутствие нарушений требований законодательства в сфере закупок	Один раз в год
		5. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Один раз в год (по оценке каждого месяца)
8	Информационная открытость образовательной организации	1. Полное и своевременное размещение и обновление информации, предусмотренной законодательством, на сайте образовательного учреждения.	Один раз в год
		2. Полное и своевременное размещение и обновление информации, предусмотренной законодательством, на сайте www.bus.gov.ru	Один раз в год
9	Исполнительская дисциплина	1. Своевременное составление и утверждение локальных нормативных актов образовательного учреждения и обеспечение их соответствия муниципальным, региональным, федеральным нормативно – правовым актам.	Один раз в год
		2. Обеспечение качественного составления и своевременного предоставления отчетности, планов, штатных расписаний, тарификационных списков, актов, сведений, информации, расчетов, заявок, ответов на запросы и других материалов.	Один раз в год (по оценке каждого месяца)
		3. Соблюдение профессиональной этики	

Таблица 1.2. Дополнительные показатели и критерии эффективности для общеобразовательных учреждений

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий эффективности	Периодичность оценки критерия
1	Качество образования	1. Выполнение образовательных программ	Один раз по итогам учебного года
		2. Результативность сдачи государственной итоговой аттестации на ступени основного общего образования	
		3. Результативность сдачи государственной итоговой аттестации на ступени среднего общего образования	
		4. Наличие победителей и призеров во всероссийской олимпиаде школьников не ниже муниципального уровня.	
		5. Наличие победителей и призеров в интеллектуальных, творческих, социально – значимых, спортивных конкурсах не ниже муниципального уровня.	
		6. Наличие секций, кружков в рамках дополнительного образования и внеурочной деятельности	
		7. Организация психолого – педагогического сопровождения образовательного процесса	
		8. Создание условий доступности для всех категорий детей, испытывающих трудности в обучении, социализации и развитии	Один раз в год
		9. Реализация программ, проектов, мероприятий для детей с особыми образовательными потребностями	Один раз в год

2	Реализация программ и мероприятий по профилактике правонарушений среди учащихся	1. Снижение количества несовершеннолетних, стоящих на учёте в ТКДНиЗП	Один раз в год
		2. Наличие в учреждении комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений)	Один раз в год
3	Реализация профильного обучения, пред- профильной подготовки и организация профориентационной работы	1. Наличие профильного обучения	Один раз в год
		2. Наличие предпрофильной подготовки и организация профориентационной работы	Один раз в год

Таблица 1.3. Дополнительные показатели и критерии эффективности для дошкольных образовательных учреждений

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий эффективности	Периодичность оценки критерия
1	Качество образования	1. Выполнение образовательных программ, разработанных и утвержденных в соответствии с ФГОС ДО.	Один раз в год
		2. Наличие воспитанников – победителей и призеров конкурсов, соревнований, спортивных мероприятий, мероприятий художественно – эстетической направленности не ниже муниципального уровня	Один раз в год
		3. Создание условий доступности для всех категорий детей, испытывающих трудности в обучении, социализации и развитии	Один раз в год
		4. Реализация программ, проектов, мероприятий для детей с особыми образовательными потребностями	Один раз в год
		5. Организация психолого – педагогического сопровождения образовательного процесса	Один раз в год
		6. Взаимодействие с семьями воспитанников в соответствии с ФГОС ДО и функционирование информационного ресурса по оказанию методической помощи родителям (законным представителям)	Один раз в год
2	Обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников	1. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Один раз в год
		2. Создание условий для качественной физкультурно – оздоровительной работы	Один раз в год
3	Реализация программ и мероприятий по профилактике безнадзорности несовершеннолетних и раннему выявлению семейного неблагополучия	1. Профилактика безнадзорности несовершеннолетних и раннего выявления семейного неблагополучия	Один раз в год

Таблица 1.4. Дополнительные показатели и критерии эффективности для образовательных учреждений дополнительного образования

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий эффективности	Периодичность оценки критерия
1	Качество образования	1. Выполнение дополнительных образовательных программ	Один раз в год
		2. Наличие обучающихся – победителей и призеров конкурсов, соревнований, спортивных мероприятий, мероприятий художественно – эстетической направленности не ниже муниципального уровня	Один раз в год
		3. Организация и проведение совместных мероприятий, обеспечивающих реализацию программ внеурочной деятельности образовательных учреждений	Один раз в год
		4. Создание условий доступности для всех категорий детей, испытывающих трудности в обучении, социализации и развитии	Один раз в год

		5. Реализация программ, проектов, мероприятий для детей с особыми образовательными потребностями	Один раз в год
2	Реализация программ и мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних	1. Профилактика безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних	Один раз в год

2. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителей руководителей муниципальных образовательных учреждений по учебно – воспитательной (воспитательной) работе

Таблица 2

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий эффективности	Периодичность оценки критерия
1	Выполнение муниципального задания	1. Выполнение показателей, установленных в муниципальном задании.	Один раз в год
		2. Выполнение показателей результативности предоставления субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания	Один раз в год
2	Кадровое обеспечение образовательного процесса	1. Соответствие квалификации педагогических работников квалификационным характеристикам	Один раз в год
		2. Выполнение программ курсовой переподготовки	Один раз в год
		3. Доля педагогов, имеющих 1 и высшую категорию	Один раз в год
		4. Участие педагогических и руководящих работников в конкурсах профессионального мастерства не ниже муниципального уровня	Один раз в год
		5. Укомплектованность педагогическими кадрами	Один раз в год
		6. Наличие молодых специалистов – педагогических работников, окончивших образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и впервые приступивших к работе по специальности.	Один раз в год
3	Совершенствование управленческих и педагогических процессов	1. Повышение квалификации руководителя 1 раз в 5 лет (курсовая подготовка в объеме не менее 72 часов)	Один раз в год
		2. Трансляция передового профессионального опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	Один раз в год
		3. Внешнее представление результатов участия образовательного учреждения в независимых процедурах оценки качества (в публичном докладе, публикации в СМИ, на сайте образовательного учреждения)	Один раз в год
		4. Формирование системы воспитательной работы	Один раз в год
		5. Обеспечение комплексной безопасности образовательного учреждения	Один раз в год
		6. Общественная активность в профессиональной деятельности	Один раз в год
4	Организация инновационной деятельности учреждения	1. Участие учреждения в инновационной деятельности на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	Один раз в год
5	Качество образования	1. Выполнение образовательных программ	Один раз по итогам учебного года
		2. Результативность сдачи государственной итоговой аттестации на ступени основного общего образования	Один раз по итогам учебного года
		3. Результативность сдачи государственной итоговой аттестации на ступени среднего общего образования	Один раз по итогам учебного года
		4. Наличие победителей и призеров во всероссийской олимпиаде школьников не ниже муниципального уровня.	Один раз по итогам учебного года

		5. Наличие победителей и призеров в интеллектуальных, творческих, социально – значимых, спортивных конкурсах не ниже муниципального уровня.	Один раз по итогам учебного года
		6. Наличие секций, кружков в рамках дополнительного образования и внеурочной деятельности	Один раз по итогам учебного года
		7. Организация психолого – педагогического сопровождения образовательного процесса	Один раз по итогам учебного года
		8. Создание условий доступности для всех категорий детей, испытывающих трудности в обучении, социализации и развитии	Один раз в год
		9. Реализация программ, проектов, мероприятий для детей с особыми образовательными потребностями	Один раз в год
6	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки и организация профориентационной работы	1. Наличие профильного обучения	Один раз в год
		2. Наличие предпрофильной подготовки и организация профориентационной работы	Один раз в год
7	Реализация программ и мероприятий по профилактике правонарушений среди учащихся	1. Снижение количества несовершеннолетних, стоящих на учёте в ПДН	Один раз в год
		2. Наличие в учреждении комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений)	Один раз в год
8	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	1. Отсутствие нарушений в организации деятельности образовательного учреждения, подтвержденное результатами проверок контрольных и надзорных органов, управления образования	Один раз в год
		2. Отсутствие обоснованных жалоб	Один раз в год
9	Исполнительская дисциплина	1. Своевременное составление и утверждение локальных нормативных актов образовательного учреждения и обеспечение их соответствия муниципальным, региональным, федеральным нормативно – правовым актам.	Один раз в год
		2. Обеспечение качественного составления и своевременного предоставления отчетности, планов, графиков, актов, сведений, информации, ответов на запросы, результатов мониторингов и других материалов.	Один раз в год (по оценке каждого месяца)
		3. Соблюдение профессиональной этики	Один раз в год (по оценке каждого месяца)

3. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителей руководителей муниципальных образовательных учреждений по административно – хозяйственной работе

Таблица 3

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий эффективности	Периодичность оценки критерия
1	Обеспечение комплексной безопасности образовательного учреждения	1. Обеспечение безопасности образовательного процесса	Один раз в год
		2. Обеспечение режима безопасных условий труда	Один раз в год
		3. Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Один раз в год
2	Организация административно-хозяйственной деятельности образовательного учреждения	1. Санитарно – гигиенические условия учреждения	Один раз в год
		2. Материально – техническое и ресурсное обеспечение деятельности образовательного учреждения	Один раз в год
		3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Один раз в год

3	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям А оннодательства	1. Отсутствие нарушений в организации деятельности образовательного учреждения, подтвержденное результатами проверок контрольных и надзорных органов, управления образования	Один раз в год
		2. Отсутствие обоснованных жалоб	Один раз в год
4	Исполнительская дисциплина	1. Своевременное составление и утверждение локальных нормативных актов образовательного учреждения и обеспечение их соответствия муниципальным, региональным, федеральным нормативно – правовым актам.	Один раз в год
		2. Обеспечение качественного составления и своевременного предоставления отчетности, планов, графиков, актов, сведений, информации, ответов на запросы, результатов мониторингов и других материалов.	Один раз в год (по оценке Аждого месяца)
		3. Соблюдение профессиональной этики	Один раз в год (по оценке Аждого месяца)

4. Показатели и критерии эффективности деятельности главных бухгалтеров образовательных учреждений

Таблица 4

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий эффективности	Периодичность оценки критерия
1	Выполнение муниципального задания	1. Выполнение показателей, установленных в муниципальном задании	Один раз в год
		2. Выполнение показателей результативности предоставления субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания	Один раз в год
2	Постановка и качественное ведение финансового и бухгалтерского учета	1. Соблюдение финансовой и кассовой дисциплины	Один раз в год
		2. Соблюдение штатной дисциплины	Один раз в год
		3. Отсутствие замечаний, предписаний, санкций контролирующих и надзорных органов, управления образования	Один раз в год
		4. Эффективное использование информационных технологий, программных форм и методов учета и контроля в рабочем процессе	Один раз в год (по оценке каждого месяца)
		5. Отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения, потребителей услуг, оказываемых учреждением	Один раз в год
3	Качественное планирование средств	1. Проведение экономического анализа финансово- хозяйственной деятельности	Один раз в год (по оценке на каждую квартальную дату)
		2. Соблюдение установленного Порядка составления и утверждения плана финансово - хозяйственной деятельности	Один раз в год
		3. Выполнение плановых показателей потребления электроэнергии (в натуральном выражении)	Один раз в год (по оценке на каждую квартальную дату)
		4. Выполнение плановых показателей потребления тепловой энергии (в натуральном выражении)	Один раз в год (по оценке на каждую квартальную дату)
		5. Выполнение плановых показателей потребления услуг водоснабжения и водоотведения (в натуральном выражении)	Один раз в год (по оценке на каждую квартальную дату)
		6. Выполнение планов закупок (планов – графиков).	Один раз в год

4	Обеспечение целевого и эффективного расходования средств	1. Расходование средств согласно целям их предоставления учредителем	Один раз в год (по оценке каждого месяца)
		2. Эффективное расходование средств ФОТ	Один раз в год (по оценке каждого месяца)
		3. Отсутствие нарушений требований законодательства в сфере закупок	Один раз в год
		4. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Один раз в год (по оценке каждого месяца)
5	Достижение установленного уровня средней заработной платы педагогических работников	1. Соответствие фактического размера номинальной заработной платы педагогических работников уровню, установленному соглашением о предоставлении субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания	Один раз в год
6	Исполнительская дисциплина	1. Своевременное составление и утверждение локальных нормативных актов образовательного учреждения и обеспечение их соответствия муниципальным, региональным, федеральным нормативно – правовым актам.	Один раз в год
		2. Обеспечение качественного составления и своевременного предоставления отчетности, планов, графиков, актов, сведений, информации, ответов на запросы, результатов мониторингов и других материалов в финансовые и налоговые органы, внебюджетные фонды, органы статистики, управлению образования	Один раз в год (по оценке каждого месяца)
		3. Соблюдение профессиональной этики	Один раз в год (по оценке каждого месяца)

Примечание:

1. При оценке периодичности один раз в год по оценке каждого месяца (полугодия, на каждую квартальную дату) критерий оценивается комплексно – на каждую учетную дату (месяц, полугодие, квартальная дата) в течение года. Целевой показатель по критерию считается выполненным при условии положительной оценки каждой учетной даты.

2. Оценка показателей и критериев эффективности деятельности для расчета размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением в текущем году производится по итогам отчетного финансового года и (или) предыдущего учебного года. Например, при расчете размера премии, начисление которой будет производиться с февраля 2017 года по январь 2018 года, показатели и критерии, оценка которых производится:

- по итогам финансового года – оцениваются итоги 2016 года,
- по итогам учебного года – оцениваются итоги 2015 – 2016 учебного года.

Приложение № 6
к Порядку определения размера
оплаты труда руководителей
муниципальных бюджетных и
автономных учреждений,
подведомственных управлению
образования администрации
муниципального образования
«Коношский муниципальный
район»

Перечень
оснований снижения премии за качественное
руководство муниципальным учреждением.

№ п/п	Основание	Размер снижения (%)
1	Не целевое расходование средств	до 100 %
2	Нарушение финансовой, кассовой, штатной, договорной дисциплин	до 100 %
3	Невыполнение образовательных программ, программ развития, целевых показателей «дорожной карты», планов финансово - хозяйственной деятельности	до 50 %
4	Искажение бухгалтерской, бюджетной, статистической отчетности	до 100 %
5	Несвоевременное предоставление отчетности, сведений, информации, планов, расчетов, заявок и др.	до 50 %
6	Некачественное (недостоверное) предоставление сведений, информации, планов, расчетов, заявок и др.	до 50 %
7	Жалобы работников на некачественное начисление и несвоевременную выплату заработной платы	70 %
8	Не соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	до 50 %
9	Наличие несчастных случаев, не обеспечение жизни и здоровья обучающихся (воспитанников), наличие нарушений требований СанПин, требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности	до 100 %
10	Не обеспечение сохранности муниципального имущества	до 100 %
11	Не обеспечение условий при проведении проверок контролирующими и надзорными органами, управлением образования	до 100 %
12	Ненадлежащее качество работы с документами	20 %
13	Несвоевременное перечисление налогов, платежей, сборов	до 70 %