



ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ВОЛГОДОНСКАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ «ВОСХОЖДЕНИЕ»»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКОУ РО Волгодонской специальной
школы-интерната «Восхождение»
 И. А. Стоян
«29» сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:



Директор ГКОУ РО
Волгодонской специальной
школы-интерната «Восхождение»
 Т. Я. Белоусова
«29» сентября 2023 г.

Принято на общем собрании
протокол от 29.09.2023 № 1

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
МИНОБРАЗОВАНИЮ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области (далее – учреждения, министерство), за счет средств областного бюджета.
- 1.2. Положение включает в себя:
 - порядок установления должностных окладов;
 - порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
 - порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
 - иные вопросы оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров; размеры и порядок выплаты материальной помощи.
- 1.3. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений (далее – руководящие работники), включая порядок определения должностных окладов, размеров и условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области» (далее – постановление Правительства РО от 25.10.2021 № 886) с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты),

настоящим Положением № 886.

2. Установление должностных окладов руководителям учреждений, являющихся государственными казенными учреждениями Ростовской области осуществляется в следующем порядке:

2.1.1. Размер должностного оклада руководителей образовательных учреждения, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 1.

Таблица №1

РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей государственных казенных образовательных учреждений и государственных казенных учреждений социального обслуживания

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Учреждения I группы по оплате труда руководителей	26 426

2.1.2. Отнесение образовательных учреждений и учреждений социального обслуживания к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, учитывающим сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, в порядке, установленном пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.2. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяются согласно таблице № 2.

Таблица № 2

ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные учреждения	свыше 350	до 350	до 250	до 150

2.2.1. Министерство в порядке исключения:

может относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

может устанавливать отдельным руководителям учреждений, имеющим особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

2.2.2. Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается на календарный год в следующем порядке:

Руководители учреждений ежегодно до 1 октября представляют в профильные отделы министерства, курирующие основную деятельность соответствующих учреждений (далее – профильные отделы министерства), сведения об объемных показателях для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей (далее – объемные показатели) по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению и документы, подтверждающие наличие указанных объемов работы учреждения, на начало текущего учебного года.

Профильные отделы министерства в срок до 20 октября:

- рассматривают представленные материалы;
- формируют предложения по отнесению учреждений к группам по оплате труда руководителей в форме сводной таблицы согласно приложению № 2 к настоящему Положению;
- согласовывают сводную таблицу у заместителя министра, курирующего соответствующее направление деятельности, и направляют её в отдел кадровой работы.

Отдел кадровой работы обеспечивает:

заключение в срок до 1 ноября в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений, у которых изменился размер должностного оклада в связи с изменением группы по оплате труда руководителей;

хранение материалов, представленных учреждениями, в течение 3-х лет.

Раздел III. Порядок установления выплат компенсационного характера

3.1. Руководящим работникам учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

доплата за работу с вредными условиями труда;

коэффициент к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности;

доплаты за работу в особых условиях труда;

доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (**приложение 10**).

3.2. Руководящим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в соответствии с таблицей № 3.

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень учреждений и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
2.	В государственных казенных учреждениях:	
2.1.	За работу в специальных общеобразовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:руководитель учреждения заместители руководителя, главный бухгалтер	15 до 15

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

При наличии оснований, доплаты за работу в особых условиях труда могут устанавливаться по нескольким пунктам таблицы, при этом их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

Изменение размера данных выплат может осуществляться при изменении типа или организационной структуры учреждения, внесении изменений в устав учреждения, в нормативные правовые акты Ростовской области и нормативные акты министерства.

3.3. Руководящим работникам доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в соответствии с таблицей № 4.

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	7

2.	За работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 - 2 человека при численности аттестуемых 3 - 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
3.	За работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических комиссиях, консилиумах, методических объединениях руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	15 10
4.	За обеспечение проведения государственной итоговой аттестации	в размерах, утверждаемых министерством

Примечание.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада руководящего работника.

При наличии оснований доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, могут устанавливаться по нескольким пунктам таблицы, при этом их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается руководящим работникам, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

4. Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации устанавливается руководящим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в порядке и размерах, установленных постановлением министерства от 26.05.2021 № 3 «О порядке и размерах выплат лицам, привлекаемым к выполнению работ по подготовке и проведению в Ростовской области государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования».

Раздел IV. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Руководящим работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за качество выполняемых работ; надбавка за высокие результаты работы; надбавка за выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы; надбавка за специфику работы; надбавка за наличие ученой степени; надбавка за наличие почетного звания.

4.2. Надбавки за выслугу лет, за специфику работы, за наличие ученой степени и за наличие почетного звания устанавливаются при наличии оснований для их назначения, установленных постановлением Правительства РО от 25.10.2021 №886и настоящим Положением, и носят постоянный (гарантированный) характер.

4.3. Надбавки за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы и премиальные выплаты устанавливаются в порядке, определенном настоящим Положением, и выплачиваются при соблюдении следующих условий:

достаточности средств в фонде оплаты труда учреждения для выполнения всех обязательств по выплате заработной платы перед работниками учреждения в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда,

достаточности средств в фонде оплаты труда учреждения для достижения целевых показателей по средней заработной плате отдельных категорий работников социальной сферы, не превышении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников, устанавливаемого в соответствии со статьей 145 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – предельное соотношение заработной платы руководителей и работников учреждения),

Руководители несут персональную ответственность за выполнение указанных условий.

Ответственность за правильность и достоверность расчетов достаточности планового фонда оплаты труда, соотношения заработной платы руководителей и работников учреждения, соотношения расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения по сравнению со среднемесячным уровнем оплаты труда работников министерства несут главные бухгалтеры.

При выявлении нарушений в деятельности учреждения в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи финансовой, статистической и иной отчетности министерство вправе направить представление руководителю учреждения с предложением о привлечении к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц. Руководитель обязан рассмотреть представление министерства, установить причины выявленных нарушений, применить к виновным должностным лицам меры дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством.

При наличии дисциплинарного взыскания надбавки за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы и премиальные выплаты руководящим работникам не начисляются в течение установленного периода до снятия дисциплинарного взыскания.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ руководящим работникам может устанавливаться в размере до 200 процентов должностного оклада в соответствии с пунктами 4.4.1 – 4.4.7 настоящего Положения.

4.4.1. Руководителям учреждений надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на календарный год исходя из результатов оценки деятельности руководителя учреждения и итогов работы возглавляемого им учреждения в целом (далее – оценка деятельности руководителя учреждения) в предыдущем году.

Размер надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по критериям оценки деятельности руководителя учреждения, определяется согласно таблице № 5.

Таблица №5

РАЗМЕР НАДБАВКИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
в зависимости от суммарного количества баллов,
набранного по критериям оценки деятельности руководителя учреждения

Суммарное количество баллов по критериям оценки	Размер надбавки за качество выполняемых работ, %
1	2
до 25	0
от 26 до 30	25
от 31 до 35	50
от 36 до 40	100
от 41 до 45	150
от 46 до 50	200

По решению министра на основании представления профильного отдела министерства отдельным руководителям учреждений, выполняющим особо ответственные мероприятия, в том числе в рамках реализации федеральных и региональных программ и проектов, являющихся председателями совета директоров соответствующих учреждений, размер надбавки за качество выполняемых работ, определенный в соответствии с пунктом 4.4.1, может быть увеличен, но не более чем на 0,5.

При этом надбавка за качество выполняемых работ с учетом увеличения не может превышать 200 %.

Увеличение надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться руководителю учреждения на календарный год или на определенный период в течение года.

4.4.2. Размер надбавки за качество выполняемых работ, определенный в соответствии с количеством баллов, набранных по критериям оценки деятельности руководителя учреждения, может быть уменьшен (вплоть до нуля) по следующим основаниям:

наличие необоснованной кредиторской задолженности, в том числе по заработной плате перед работниками;

низкие показатели деятельности учреждения по итогам года в

соответствии с рейтинговой оценкой;

грубые нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в том числе по обеспечению безопасности обучающихся и воспитанников (в том числе в части противопожарных и антитеррористических мероприятий);

невыполнение государственного задания на предоставление государственных услуг (выполнение работ);

превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения;

систематическое нарушение исполнительской дисциплины (в том числе несвоевременное предоставление запрашиваемой информации в структурные подразделения министерства).

Решение об уменьшении размера надбавки принимается министром на основании обоснованных представлений руководителей структурных подразделений министерства, согласованных с курирующими заместителями министра.

4.4.3. Установление надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения осуществляется в следующем порядке:

Руководители учреждений ежегодно в срок до 1 февраля представляют в профильные отделы министерства информацию об оценке деятельности руководителя учреждения и итогов работы учреждения согласно приложению № 4 к настоящему Положению, согласованную со всеми заинтересованными отделами министерства, за отчетный календарный год.

В случае, если руководитель учреждения проработал в должности руководителя не весь предыдущий календарный год по решению министра на основании обоснованного представления начальника профильного отдела за отчетный период может быть принят иной период (квартал, полугодие, период работы с даты назначения на должность руководителя учреждения и др.), позволяющий провести оценку деятельности руководителя учреждения.

Профильные отделы в срок до 20 февраля рассматривают представленные материалы и формируют предложения об установлении руководителям учреждений надбавки за качество выполняемых работ на текущий календарный год в форме сводной таблицы согласно приложению № 5 к настоящему Положению;

согласовывают сводную таблицу с курирующим заместителем министра и с заместителем министра, курирующим финансовые вопросы;

направляют сводную таблицу в отдел кадровой работы для подготовки проекта приказа об установлении размера надбавки за качество выполняемых работ.

Отдел кадровой работы:

обеспечивает в срок до 1 марта принятие в установленном порядке приказа об установлении размера надбавки за качество выполняемых работ на текущий календарный год;

направляет приказ учреждениям;

при необходимости обеспечивает заключение в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений;

обеспечивает хранение материалов, представленных учреждениями, в

течение 3-х лет.

4.4.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного министерством руководителю учреждения.

При смене руководителя учреждения на период, в течение которого вновь назначенный руководитель не получает надбавку за качество выполняемых работ или получает надбавку, установленную ему в индивидуальном порядке, заместителям руководителя и главному бухгалтеру надбавки за качество выполняемых работ могут выплачиваться в размерах, установленных им до назначения нового руководителя учреждения.

4.4.6 Начисление надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляется бухгалтерией учреждения на основании приказа руководителя учреждения при соблюдении условий, указанных в пункте 4.3. настоящего Положения.

При недостаточности фонда оплаты труда и (или) превышении предельного соотношения заработной платы руководителей и работников учреждения руководители учреждений своим приказом обязаны приостановить начисление надбавки за качество выполняемых работ всем руководящим работникам до тех пор, пока учреждением не будут приняты необходимые меры по увеличению планового фонда оплаты труда, обеспечению соблюдения предельного соотношения заработной платы руководителей и работников учреждения.

При наличии дисциплинарного взыскания приказом руководителя учреждения начисление надбавки за качество выполняемых работ приостанавливается руководящему работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, пока взыскание не будет снято.

Надбавка за выслугу лет устанавливается руководящим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет при стаже работы (службы):

от 5 до 10 лет – 10 процентов,

от 10 до 15 лет – 15 процентов,

свыше 15 лет – 20 процентов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении (министерстве), или со дня представления работником необходимых документов.

4.5. В целях материального поощрения за высокие результаты труда и при наличии финансовых источников руководящим работникам могут выплачиваться премии по итогам работы за определенный период в соответствии с порядком, установленным настоящим Положением.

Премии выплачиваются за счет фонда оплаты труда, утвержденного

бюджетной сметой государственного казенного учреждения.

Общий объем средств, который может быть направлен на премирование работников, в том числе руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера, определяется учреждением самостоятельно в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда учреждений, подведомственных Минобразованию Ростовской области, утвержденным министерством.

Премирование руководящих работников за счет средств областного бюджета и внебюджетных источников может осуществляться при соблюдении условий, указанных в пункте 4.3 настоящего Положения.

4.4.5. Премирование руководителей учреждений за счет средств областного бюджета может осуществляться:
по итогам работы за календарный год (далее – годовая премия),
по итогам работы за иной период при достижении высоких показателей деятельности учреждения, обеспечении проведения особо значимых мероприятий и проектов в сфере образования (далее – разовая премия). Выплата разовой премии может быть приурочена к профессиональному празднику, юбилейной дате, иному значимому событию в жизни учреждения или руководителя.

Размер годовой премии может составлять до четырех должностных окладов. Размер разовой премии может составлять до двух должностных окладов.

В течение календарного года руководителю учреждения может быть выплачено не более двухразовых премий.

4.4.6. Премирование руководителей учреждений за счет средств областного бюджета осуществляется на основании приказа министерства.

Для принятия решения о премировании руководителя учреждения профильный отдел министерства представляется ходатайство представительного органа работников учреждения или иного коллегиального органа учреждения, к компетенции которого согласно локальным нормативным актам относится решение вопросов в сфере материального стимулирования работников.

В ходатайстве указывается вид премии (годовая или разовая), информация о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения в отчетном периоде, основание для выплаты разовой премии, предлагаемый размер премии в пределах, указанных в пункте 4.7.1. настоящего Положения.

К ходатайству прилагаются:

информация о соблюдении условий, установленных пунктом 4.3 настоящего Положения, подписанная руководителем учреждения и главным бухгалтером;

информация о показателях эффективности деятельности учреждения, учитываемая при определении размера премии руководителю учреждения по форме приложения № 7 к настоящему Положению;

информация о соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников по форме приложения № 6 к настоящему Положению, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом.

Профильный отдел:

в течение 5 рабочих дней рассматривает ходатайство, по итогам рассмотрения готовит заключение, содержащее согласие на выплату премии в предлагаемом в ходатайстве размере, либо обоснованное несогласие с премированием руководителя учреждения;

согласовывает заключение с курирующим заместителем министра и, в случае положительного решения о предоставлении премии, направляет согласованное ходатайство учреждения в отдел кадровой работы для подготовки проекта приказа о премировании руководителя учреждения.

Отдел кадровой работы:

в течение 5 рабочих дней обеспечивает принятие в установленном порядке приказа о премировании руководителя учреждения и направляет его на согласование курирующим руководителям структурных подразделений министерства и заместителям министра;

направляет приказ до сведения учреждений;

обеспечивает хранение материалов, представленных учреждениями в течение 3-х лет.

4.4.7. Премирование заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера за счет средств областного бюджета осуществляется на основании решения руководителя учреждения, принимаемого в соответствии с локальным нормативным актом, устанавливающим периодичность, размеры и порядок премирования, а также показатели оценки результативности труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, и исходя из финансовых возможностей учреждения.

При определении показателей премирования заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества;

иные показатели и критерии, позволяющие оценить результативность и эффективность труда заместителей руководителя и главного бухгалтера.

4.5. Руководящим работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания в следующих размерах:

при наличии почетного звания «народный» – 25 процентов от должностного оклада;

при наличии почетного звания «заслуженный» – 15 процентов от должностного оклада;

при наличии ведомственной награды – 10 процентов от должностного оклада.

При присуждении почетного звания, ведомственного почетного звания надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой. При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается министерством.

4.5.1. Соответствие почетного звания профессиональной деятельности по занимаемой должности руководителя учреждения определяется министерством.

Соответствие почетного звания профессиональной деятельности по занимаемой должности заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется руководителем учреждения в порядке, установленном локальным нормативным актом.

Раздел V. Иные вопросы оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

5.1. Руководители учреждений, заместители руководителей и главные бухгалтера наряду со своей основной работой могут осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Указанную работу руководители учреждений выполняют с разрешения министерства, заместители руководителя и главные бухгалтера – с разрешения руководителя учреждения.

Предоставление педагогической (преподавательской) работы руководителям учреждений, заместителям руководителя и главным бухгалтерам осуществляется в соответствии с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что учителя и преподаватели тех же учебных дисциплин, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой (преподавательской работой) по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

5.1.1. Оплата труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории по соответствующей педагогической должности, за выслугу лет, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

5.1.2. Для получения руководителями учреждений разрешения министерства на осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же образовательном учреждении они ежегодно в начале учебного года (в срок до 10 сентября) представляют в профильный отдел министерства заявление на имя министра с указанием учебной дисциплины и объема учебной нагрузки (преподавательской работы).

К заявлению прилагаются:

копия решения (выписка из решения) представительного органа работников, заверенная его руководителем, о согласии на предоставление руководителю учреждения педагогической (преподавательской) работы в соответствующем учебном году, с указанием объема учебной нагрузки (преподавательской работы), наименования учебного предмета (дисциплины), и подтверждением обеспечения всех учителей (преподавателей) указанной учебных предметов (дисциплин), для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы;

расчет заработной платы за педагогическую (преподавательскую) работу, выполняемую руководителем учреждения, подписанный руководителем учреждения главным бухгалтером, по форме приложения № 9;

документы, подтверждающие право на осуществление руководителем учреждения педагогической (преподавательской) работы и правильность расчетов заработной платы (при необходимости).

Профильный отдел:

в течение 5 рабочих дней рассматривает представленные документы, и готовит заключение, содержащее согласие на осуществление руководителем учреждения педагогической (преподавательской) работы в заявленном объеме

либо обоснованное несогласие на осуществление руководителем учреждения педагогической (преподавательской) работы в заявленном объеме;

согласовывает заключение с курирующим заместителем министра;

в случае положительного решения направляет заявление руководителя и заключение в планово-экономический отдел для проверки расчета заработной платы за осуществление педагогической (преподавательской) работы;

в случае отрицательного решения направляет информацию с обоснованием такого решения руководителю учреждения.

Планово-экономический отдел:

в течение 5 рабочих дней проверяет и визирует расчет заработной платы за педагогическую (преподавательскую) работу, выполняемую руководителем учреждения, согласовывает расчет с заместителем министра, курирующим экономические вопросы;

направляет документы в отдел кадровой работы. Отдел кадровой работы:

в течение 5 рабочих дней рассматривает заявление руководителя учреждения предоставленные документы;

обеспечивает принятие в установленном порядке приказа о разрешении на осуществление руководителем учреждения в текущем учебном году педагогической (преподавательской) работы, с указанием ее объема и условий оплаты;

направляет приказ до сведения учреждений;

при необходимости обеспечивает заключение в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений.

5.1.3. Порядок предоставления заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения педагогической (преподавательской) работы определяется руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом.

5.2. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера).

5.2.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 6.

Таблица № 6

РАЗМЕРЫ

предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения заработной платы
1	2
до 50	3,0
от 50,1 до 100	4,0
от 100,1 до 150	5,0
Выше 150	6,0

5.2.3. В исключительных случаях (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией) руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников.

При этом предельное соотношение заработной платы устанавливается:

для руководителей образовательных учреждений – не более 6;

для руководителей иных учреждений – не более 5.

5.2.4. Размеры предельного соотношения заработной платы руководителям учреждений устанавливаются приказом министерства ежегодно на календарный год в следующем порядке:

Руководители учреждений в срок до 15 февраля представляют в планово-экономический отдел министерства данные статистической отчетности за последний календарный год (среднесписочную численность работников).

Планово-экономический отдел в течение 5 рабочих дней: рассматривает

представленные материалы;

готовит проект приказа об установлении размера предельного соотношения заработной платы руководителям учреждений;

после согласования и утверждения направляет приказ в отдел кадровой работы и доводит до сведения учреждений.

Отдел кадровой работы при необходимости обеспечивает заключение в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений.

5.2.5. В течение года размер предельного соотношения заработной платы отдельным руководителям может быть изменен при реорганизации учреждения или иных мероприятиях, повлекших значительное изменение списочной численности работников. В этом случае для контроля соотношения заработной платы руководителей и работников учреждения рассчитывается среднее значение предельного соотношения заработной платы на текущий календарный год.

5.2.6. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы устанавливается приказом руководителя учреждения путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.2.7. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.2.8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.2.9. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

При выявлении фактов превышения предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, в отчетном году, в том числе в связи с осуществлением выплат стимулирующего характера, выплатой компенсации за неиспользованный трудовой отпуск министерство вправе применить к руководителю учреждения меры дисциплинарной ответственности и снизить уровень его заработной платы в текущем календарном году путем уменьшения выплат стимулирующего характера. Аналогичные меры ответственности применяются руководителем учреждения к главному бухгалтеру учреждения.

При выявлении факта невыполнения условия о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения в отчетном году, министерство вправе применить к руководителю учреждения меры дисциплинарной ответственности и снизить уровень его заработной платы в текущем календарном году путем уменьшения выплат стимулирующего

характера. Аналогичные меры ответственности применяются руководителем учреждения к главному бухгалтеру учреждения.

5.3. Министерством принимается решение о выплате компенсации за неиспользованный отпуск руководителю учреждения с учетом безусловного соблюдения предельного соотношения заработной платы по форме приложения № 6 к настоящему Положению, предоставляемой учреждением к заявлению руководителя о выплате компенсации, проверенной и завизированной планово-экономическим отделом

Раздел VI. Размеры и порядок выплаты материальной помощи

6.1. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам может быть оказана материальная помощь за счет средств областного бюджета и внебюджетных средств.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – министерством, в соответствии с порядком, установленным пунктом 6.2 настоящего положения, на основании письменного заявления руководителя;

заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, главного бухгалтера.

В случае, если по состоянию здоровья руководителем учреждения, заместителем руководителя, главным бухгалтером не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

6.2. Руководителям учреждений может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерть близких родственников;

заболевание руководителя учреждения или членов его семьи;

утрата личного имущества в результате пожара, наводнения или другого стихийного бедствия;

в иных случаях, повлекших сложную жизненную ситуацию.

Размер материальной помощи может составлять до двух должностных окладов. В наиболее тяжелых случаях материальная помощь может быть оказана в большем размере.

В течение календарного года руководителю учреждения материальная помощь может быть оказана неоднократно, в зависимости от оснований и

финансовых возможностей учреждения.

Решение вопроса об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается министерством на основании его письменного заявления на имя министра либо ходатайства представительного органа работников учреждения, в которых указывается причина, размер материальной помощи и источник ее выплаты.

К заявлению прилагаются:

при выплате материальной помощи за счет средств областного бюджета – информация о запланированных и расходованных средствах областного бюджета на оказание материальной помощи работникам по форме приложения № 8к настоящему Положению, подписанная главным бухгалтером учреждения, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом министерства;

К заявлению может также прилагаться ходатайство представительного органа работников учреждения об оказании материальной помощи руководителю учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда руководителей,
заместителей руководителей и главных
бухгалтеров государственных учреждений
Ростовской области, подведомственных
минобразованию Ростовской области

**Объемные показатели для отнесения
учреждения к группе по оплате труда
руководителей
на _____ год**

_____ (наименование учреждения)

1. Для государственных казенных образовательных учреждений

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов за ед. показателя	Количественное значение показателя	Суммарное количество баллов по каждому показателю
1	2	3	4	5	6
Основные объемные показатели					
1.	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3		
2.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1		
3.	Наличие групп продленного дня		до 20		
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, работающих в таком режиме	при наличии до 4 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 10		
		при наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 30		

5.	Наличие в образовательном учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, общежитий, санатория-профилактория	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих):			
		до 100 человек	до 20		
		от 100 до 200 человек	до 30		
		свыше 200 человек	до 50		
6.	Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в учреждении	за каждого обучающегося дополнительно	0,5		
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10		
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15		
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15		
10.	Наличие следующих основных средств: автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 3, но не более 20		
		за каждую единицу	до 20		
11.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого)	находящихся на балансе учреждения	до 30		
		в других случаях	до 15		
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50		
13.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20		
14.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5		

15.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1		
16.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащенности оборудованием	до 10		
Итого – сумма баллов по основным объемным показателям					
Дополнительные показатели, значительно увеличивающие объем и сложность работы в учреждении					
Итого – сумма баллов по дополнительным показателям					
Суммарное количество баллов					

1.	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям	
2.	Установленная группа по оплате труда руководителей (<i>заполняется профильным отделом министерства</i>)	

Руководитель учреждения _____

Руководитель профильного отдела министерства _____

Приложение № 2
к Положению об оплате труда руководителей,
заместителей руководителей и главных
бухгалтеров государственных учреждений
Ростовской области, подведомственных
минобразованию Ростовской области

**Показатели отнесения учреждения
к группе по оплате труда
руководителей на ___ год**

№ п/п	Наименование учреждения	Суммарное количество баллов	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям	Установленная группа по оплате труда руководителей
1.				
2.				
...				

Руководитель профильного отдела министерства _____

Согласовано:

Заместитель министра _____

Приложение № 3
к Положению об оплате труда руководителей,
заместителей руководителей и главных бухгалтеров
государственных учреждений Ростовской области,
подведомственных минобразованию Ростовской области

**Предложения об установлении размера выплат компенсационного
характера руководителям учреждений
на _____ год**

№ п/п	Доплаты за работу в особых условиях труда							Доплата за работу в методических, цикловых, предметных и психолого- медико- педагогических комиссиях, консилиумах, методических объединениях	
	За работу в профессиональных образовательных учреждениях, имеющих группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании)		За работу в общеобразовательных учреждениях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы		За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях и профессиональных образовательных учреждениях		За работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами в учреждениях социального обслуживания центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей		
	Кол-во групп с обучающимися с ОВЗ	Размер доплаты, %	Кол-во классов с обучающимися с ОВЗ	Размер доплаты, %	Численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из их числа	Размер доплаты, %	Численность воспитанников ОВЗ и детей-инвалидов	Размер доплаты, %	Размер доплаты, %

Руководитель профильного отдела министерства _____

Согласовано:

Заместитель министра _____

Приложение № 4
к Положению об оплате труда руководителей,
заместителей руководителей и главных бухгалтеров
государственных учреждений Ростовской области,
подведомственных минобразованию Ростовской области

**Критерии оценки деятельности руководителя учреждения и итогов работы возглавляемого им
учреждения в целом за отчетный период для установления надбавки за качество выполняемых работ
на _____ год**

**1. Для руководителей государственных общеобразовательных учреждений (общеобразовательных,
санаторных, общеобразовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями
здоровья)**

№ п/п	Направление оценки	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Кол-во баллов	Кол-во баллов фактическое
1	2	3	4	5	6
1.	Эффективность деятельности учреждения согласно системе рейтинговой оценки	Доля полученных баллов по результатам рейтинговой оценки деятельности образовательного учреждения относительно максимально возможного количества баллов	выше 75%	25	
			60-75%	20	
			40-59%	15	
			ниже 40%	10	
2.	Информационная открытость образовательного учреждения и демократизация управления	2.1. Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации, правоустанавливающих документов, локальных актов и отчетов о деятельности учреждения, протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда	регулярно	2	
			не регулярно	1	
			отсутствует	0	
		2.2. Наличие действующего попечительского совета, размещение на сайте учреждения отчетов о его деятельности	да	1	
			нет	0	
		2.3. Участие родительского сообщества в деятельности учреждения (родительская конференция, интерактивные формы взаимодействия и др.)	осуществляется	1	
			не осуществляется	0	

1	2	3	4	5	6
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	3.1. Динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей) обучающихся о качестве предоставляемых услуг, профессиональном мастерстве педагогических работников учреждения, организации образовательного процесса через систему анкетирования, опроса, рейтинга (за 3 учебных года)	положительная	1	
			отрицательная	0	
4.	Инновационная образовательная деятельность учреждения	4.1. Реализация инновационных проектов федерального уровня (инновационные проекты, стажировочные и апробационные площадки, участие в мероприятиях национального проекта «Образование» и др.)	осуществляется	2	
			отсутствует	0	
		4.2. Разработка и реализация инновационных проектов областного уровня (областные инновационные проекты, площадки практики для студентов, презентация опыта на региональном уровне (проведение конференций, семинаров-практикумов регионального уровня)	имеются	2	
			отсутствуют	0	
		4.3. Реализация сетевых проектов (образовательных, социальных)	осуществляется	3	
			отсутствует	0	
5.	Финансовое обеспечение деятельности учреждения	5.1. Освоение бюджетных ассигнований (для государственных казенных учреждений) либо средств целевых субсидий (для государственных бюджетных учреждений)	99,6 - 100,0 %	3	
			98,0 - 99,5 %	2	
			менее 98 %	0	
		5.2. Просроченная кредиторская (дебиторская) задолженность; задолженность по выплате заработной платы работникам	отсутствует	2	
			имеется	0	
		5.3. Нарушение финансовой дисциплины	отсутствует	2	
имеется	0				
6.	Повышение заработной платы педагогических работников	Достижение установленных учреждению значений показателя соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения со средней	100% и более	3	
			менее 100%	0	

		заработной платой в Ростовской области			
7.	Развитие кадрового потенциала	7.1. Наличие штатных педагогических работников,	отсутствуют	2	
		не получивших в течение 3-х лет дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, стажировка и профессиональная переподготовка специалистов)	имеются	0	
		7.2. Наличие положительной динамики показателя удельного веса численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников	имеется	1	
			отсутствует	0	
Суммарное количество баллов по критериям оценки					
Размер надбавки за качество выполняемых работ (заполняется профильным отделом министерства)					

Руководитель учреждения _____

Руководитель профильного отдела министерства _____

Приложение № 5
к Положению об оплате труда руководителей,
заместителей руководителей и главных
бухгалтеров государственных
учреждений Ростовской области,
подведомственных
минобразованию Ростовской области

**Предложения об установлении надбавки за качество выполняемых работ
руководителям учреждений**

на _____ год

№ п/п	Наименование учреждения	Суммарное количество баллов по критериям оценки	Размер надбавки по суммарному количеству баллов, %	Предложения по увеличению, уменьшению надбавки (+; -)	Итоговый размер надбавки, %

Руководитель профильного отдела министерства _____

Согласовано:

Заместитель министра _____

Заместитель министра _____

**Информация о соблюдении уровня соотношения
среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя,
главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников**

_____ (наименование учреждения)

за период январь - _____ 20____ г.

№ п/п	Показатель	Ед.изм.	Расчет показателя	Значение показателя
1.	Сумма начисленной заработной платы работникам учреждения за счет всех источников финансового обеспечения – всего за отчетный период	рублей	п.1.1. + п.1.2.	
	в том числе начислено:			
1.1.	Списочному составу	рублей	п.1.1.1 + п.1.1.2.	
	из них:			
1.1.1.	руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру	рублей		
1.1.2.	работникам списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера	рублей		
1.2.	Работникам, не включаемым в списочный состав	рублей		
2.	Среднесписочная численность работников списочного состава за отчетный период – всего	чел.		
	в том числе:			
2.1.	руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера	чел.		
2.2.	работников списочного состава без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера	чел.	п.2 – п.2.1.	
3.	Среднемесячная заработная плата работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за отчетный период	рублей	п.1.1.2. / п.2.2. / кол-во месяцев в отчетном периоде	
4.	Из п.1.1.1. сумма начисленной заработной платы руководителю учреждения в отчетном периоде - всего	рублей		
	в том числе:			
4.1.	из средств областного бюджета	рублей		
4.2.	из внебюджетных средств	рублей		

5.	Среднемесячная заработная плата руководителя в отчетном периоде	рублей	п.4 / кол-во месяцев в отчетном периоде	
6.	Фактическое соотношение среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников за отчетный период	ед.	п.5 / п.3	
7.	Сумма премии (выплаты компенсации за неиспользованный отпуск)	рублей		
8.	Расчетная среднемесячная заработная плата руководителя за отчетный период с учетом суммы премии (выплаты компенсации за неиспользованный отпуск)	рублей	(п.4 + п.7)/ кол-во месяцев в отчетном периоде	
9.	Расчетное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников за отчетный период с учетом суммы премии (выплаты компенсации за неиспользованный отпуск)	ед.	п.8 / п.3	
10.	Установленное предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников	ед.		

Главный бухгалтер _____

**Показатели эффективности деятельности учреждения,
учитываемые
при определении размера премии руководителю учреждения**

<p>1. Кадровые ресурсы учреждения и эффективность управленческой деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none">- Оптимизация структуры и штатного расписания учреждения.Укомплектованность кадрами, их качественный состав, отсутствие вакантных должностей. - Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций. - Организация работы по прохождению педагогическими кадрами курсовой переподготовки. - Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов). - Выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля в установленные сроки. - Качественное исполнение нормативных правовых актов и распорядительных документов министерства по вопросам ведения финансово-хозяйственной деятельности и организации УВП. - Развитие социального партнерства в сфере подготовки, переподготовки, повышения квалификации рабочих и специалистов.
<p>2. Организация функционирования и жизнеобеспечения учреждения</p>	<ul style="list-style-type: none">- Планомерное и системное переоснащение материально-технической базы, способствующей реализации Программы развития ГОУ. - Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и санитарных правил. - Безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения учреждения.
<p>3. Инновационная деятельность учреждения</p>	<ul style="list-style-type: none">- Переход образовательного учреждения от традиционного в режим инновационного в рамках Федеральной целевой программы развития образования. - Руководство ГОУ, являющимся областной или федеральной экспериментальной площадкой, внедряющей инновационные педтехнологии в УВП. - Разработка и внедрение авторских программ.

	<ul style="list-style-type: none"> - Создание концепции и реализация программ по подготовке воспитанников-выпускников к самостоятельной жизни в открытом социуме. - Реализация инновационных образовательных программ в рамках ПНП «Образование».
4. Организация и проведение семинаров и конференций	<ul style="list-style-type: none"> На муниципальном уровне На областном уровне На федеральном уровне
5. Качество учебно-воспитательного процесса в ГУО	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие в учреждении производственной базы для допрофессиональной подготовки воспитанников. - Наличие (количество) совместных образовательных и воспитательных программ с культурно-просветительскими учреждениями города и области. - Организация работы с безработными гражданами и незанятым населением.
6. Создание условий для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> - Эстетические условия, оформление образовательного учреждения, состояние и оборудование двора. - Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников). - Создание комфортных психологических условий для обучения и проживания в образовательном учреждении. - Призовые места, занятые воспитанниками в городских областных, российских смотрах, конкурсах, олимпиадах, соревнованиях. - Трудоустройство подростков в свободное от обучения время. - Сохранение контингента обучающихся.
7. Социально-правовая защита обучающихся, воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие самовольных уходов воспитанников. - Отсутствие (или снижение количества) обучающихся (воспитанников), состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных воспитанниками. - Своевременность решения вопросов, связанных с социально-правовой защитой обучающихся (воспитанников). - Жизнеустройство выпускников. - Количество детей, переданных в замещающие семьи. - Привлечение внимания общественности к проблеме усыновления и опеки.

	<ul style="list-style-type: none"> - Организация работы по созданию центров по обучению родителей, желающих взять ребенка на воспитание. - Качественное обеспечение горячим питанием обучающихся.
<p>8. Успешная финансовая деятельность учреждения</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств. - Недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности. - Своевременное и качественное представление бюджетной отчетности, расчетов. - Выполнение установленных требований по формированию, ведению и исполнению бюджетной сметы, сметы доходов и расходов по приносящей доход деятельности, осуществлению бюджетного учета. - Привлечение дополнительных внебюджетных средств на обеспечение деятельности и развитие учреждения.

Руководитель учреждения _____

Приложение № 8
к Положению об оплате труда руководителей,
заместителей руководителей и главных
бухгалтеров государственных учреждений
Ростовской области, подведомственных
минобразованию Ростовской области

Информация о запланированных и расходованных средствах областного бюджета на оказание материальной помощи работникам

_____ (наименование учреждения)

По состоянию на «_____» _____ 20____ г.

№ п/п	Показатель	Ед. изм.	Значение показателя
1	Плановый фонд заработной платы на год	рублей	
	в том числе:		
1.1.	фонд материальной помощи (до 1% ФЗП)	рублей	
2.	Выплачено материальной помощи с начала года работникам учреждения - всего	рублей	
	в том числе:		
2.1.	руководителю	рублей	
3.	Остаток фонда материальной помощи	рублей	

Руководитель

учреждения _____ Главный

бухгалтер _____

**Расчет заработной платы за педагогическую (преподавательскую)
работу, выполняемую руководителем учреждения в 20_/20 учебном
году**

(наименование учреждения)
по состоянию на «01» сентября_ 20____ г.

№ п/п	Вид выплаты	Сумма в месяц (руб.коп.)	Примечание
1	2	3	4
1	Размер должностного оклада по должности «_____» (указывается должность, учебный предмет (дисциплина))		
2	Объем учебной нагрузки в неделю		согласно заявлению
3	Объем преподавательской работы в год		согласно заявлению
4	Объем заработной платы с учетом согласованного объема педагогической (преподавательской) нагрузки		
5	Компенсационные выплаты (всего):		сумма строк 5.1+5.2+5.3+5.4...
	<i>в том числе (расшифровать):</i>		
5.1	<i>(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)</i>		
5.2	<i>(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)</i>		
5.3.	<i>(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)</i>		
5.4	...		
6.	Стимулирующие выплаты (всего):		сумма строк 6.1+6.2+6.3+6.4...
	<i>в том числе</i>		
6.1.	<i>(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)</i>		
6.2.	<i>(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)</i>		
6.3	<i>(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)</i>		
6.4	...		
7	Заработная плата в месяц - всего		сумма строк 4+5+6

Руководитель учреждения _____

Главный бухгалтер _____

**Дополнительная работа заместителей директора, главного бухгалтера,
не входящая в круг должностных обязанностей (компенсационные выплаты)**

№ п/п	Должность; показатель
	Заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по коррекционной работе
1.1	Руководство педагогической практикой студентов средне-специальных и высших учебных заведений.
1.2	Наличие авторских публикаций по вопросам современной педагогики и психологии в печатной редакции (рецензируемых изданиях).
1.3	Адаптация современных образовательных технологий, цифровых ресурсов, методического и дидактического материала для обучающихся с ОВЗ.
1.4	Результативное участие в международных, всероссийских, региональных, городских конкурсах.
1.5	Подготовка педагогических работников для участия в очных профессиональных конкурсах.
1.6	Ведение экспериментальной работы, деятельности регионального ресурсного центра
1.7	Реализация совместных образовательных исследовательских, социальных и других проектов на основании договора с организациями-партнерами.
1.8	Участие в экспертных комиссиях, в составе рабочих групп регионального и федерального уровней.
1.9	Работа по формированию позитивного отношения к образовательному учреждению (публикации в научно-методических журналах, средствах массовой информации, СМИ)
1.10	Сопровождение аттестации педагогических работников.
1.11	Очное участие с докладом в конференциях, форумах, других общественно значимых мероприятиях.
1.12	Организация работы с медицинскими учреждениями по оказанию высокотехнологичной помощи нуждающимся воспитанникам.
1.13	Организация культурно-просветительских и оздоровительных мероприятий в социуме.
1.14	Наличие авторских программ

2.	Должность: главный бухгалтер
2.1	Работа с официальными сайтами учреждения для размещения информации по финансово-хозяйственной деятельности
2.2	Размещение на сайте учреждения отчета по питанию воспитанников школы-интерната, сканирование ежедневного меню-требования ,отчетности .
2.3	Сдача отчета ОО-2
2.4	Разработка нормативных актов учреждения, внесение изменений в их содержание на основе законодательных актов (учетная политика, положение по оплате труда) и др.
2.5	Сдача отчетности в министерство имущественных и земельных отношений в течение финансового года
2.6	Оформление договоров безвозмездного пожертвования. Оприходование, внутреннее перемещение, списание основных средств по договорам пожертвования.
2.7	Обработка данных по программе 1-С по использованию тепловых и энергетических ресурсов. Ежемесячная, квартальная ,годовая отчетность в программе «Парус»
2.8	Проведение дополнительных расчетов и анализа по заработной плате в течение финансового года (ежемесячно).
2.9	Проведение ежемесячного анализа фактических расходов в разрезе КВР, КОСГУ для министерства образования.
2.10	Подготовка пакета документов для оформления электронных подписей ,для работы в АЦК-Планирование, АЦК-Финансы.
2.11	Оформление документов по изменению сметы расходов на текущий финансовый год, размещение в АЦК-Планирование, АЦК-Финансы.
2.12	Расчет бюджета на три финансовых года по КВР(видам расходов), КОСГУ
3.	Должность: заместитель директора по административно-хозяйственной части
3.1	Эффективная работа по привлечению спонсорской помощи для расширения и развития материально-технической базы.
3.2	Работы по контролю технического состояния транспортных средств ,выпуск на линию ТС и проверка автобусов в конце рабочего дня.
3.3	Работа в программах по мониторингу, по запросу министерства образования