**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИИ БЛАГОДАРНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 12 | апреля  | 2024 года | г. Благодарный | № | 456 |

Об оплате труда руководителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Благодарненского муниципального округа Ставропольского края, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Благодарненского муниципального округа Ставропольского края

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года № 785-пр «Об оплате труда руководителей государственных казенных, бюджетных, автономных образовательных организаций Ставропольского края», постановлением Главы Благодарненского муниципального округа Ставропольского края от 06 марта 2024 года № 03 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Благодарненского муниципального округа Ставропольского края», администрация Благодарненского муниципального округа Ставропольского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1 Положение об оплате труда руководителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Благодарненского муниципального округа Ставропольского края, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Благодарненского муниципального округа Ставропольского края.

1.2. Порядок отнесения муниципальных образовательных организаций Благодарненского муниципального округа Ставропольского края к группам по оплате труда руководителей.

1.3. Форму уведомления руководителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Благодарненского муниципального округа Ставропольского края, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Благодарненского муниципального округа Ставропольского края об изменении условий оплаты труда.

1.4. Форму оценочного листа выполнения утвержденных критериев оценки эффективности деятельности руководителя.

1.5. Форму сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев оценки эффективности деятельности руководителей.

1.6. Форму протокола сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев оценки эффективности деятельности руководителей.

2. Контроль за выполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя главы администрации – начальника управления по обеспечению общественной безопасности, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям администрации Благодарненского муниципального округа Ставропольского края Донцова А.М.

3. Настоящее постановление вступает со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

|  |  |
| --- | --- |
| ГлаваБлагодарненского муниципального округаСтавропольского края |  А.И. Теньков |

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Благодарненского муниципального округа Ставропольского края

 от 12 апреля 2024 года № 456

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Благодарненского муниципального округа Ставропольского края, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Благодарненского муниципального округа Ставропольского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Благодарненского муниципального округа Ставропольского края, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Благодарненского муниципального округа Ставропольского края (далее – Положение, организация) разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы руководителей организаций, функции и полномочия в отношении которых осуществляются управлением образования и молодежной политики администрации Благодарненского муниципального округа Ставропольского края (далее – управление образования) и определяет порядок оплаты труда руководителей организаций.

1.2. Заработная плата руководителей организаций состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются руководителям организаций в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости организаций.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций устанавливаются с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя.

1.3. Условия оплаты труда руководителя с указанием фиксированного размера должностного оклада, установленного за календарный месяц, выплат компенсационного характера, критериев и показателей для стимулирования труда руководителей в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании организации закрепляются в трудовом договоре.

1.4. В случае изменения условий и размеров оплаты труда руководителей, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении или изменении размеров должностных окладов, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, соответствующие изменения вносятся в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений к ним.

II. Размеры фиксированных должностных окладов руководителей

организаций

2.1. Должностные оклады руководителей образовательных организаций всех типов, за исключением руководителей организаций, поименованных в [п. 2.2](#Par115), [2.3](#Par135) настоящего раздела, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | должностной оклад (рублей) |
| группа по оплате труда руководителей |
| I | II | III | IV |
| 1. | Руководитель (директор, заведующий, начальник) | 24809 | 23236 | 21801 | 20505 |

2.2. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения «Благодарненский центр обслуживания отрасли образования» устанавливается вне зависимости от группы по оплате труда:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности | должностной оклад (рублей) |
| 1. | Руководитель (директор) | 31038 |

2.3. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения «Благодарненский центр молодежи» устанавливается вне зависимости от группы по оплате труда:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | должностной оклад (рублей) |
| 1. | Руководитель (директор) | 20505 |

2.4. Показатели отнесения организаций к группам по оплате труда руководителя организации определяются приказом управления образования.

2.5. В размеры должностных окладов руководителей образовательных организаций соответствующих типов включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

III. Выплаты компенсационного характера, порядок их установления

3.1. В трудовом договоре с руководителем организации предусматриваются выплаты компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. При этом установленные руководителю организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда;

в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Руководителям организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

до 24 процентов ставки (оклада) за работу в опасных условиях труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативно-правовыми актами Ставропольского края, настоящим Положением.

3.2. За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате руководителя образовательной организации устанавливается коэффициент:

на территории Благодарненского муниципального округа: 1,1.

3.3. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | размер выплалаты в процентах к должностному окладу |
| 1 | За работу в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам дошкольного образования, в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам | 20 |
| 2 | За работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении | 20 |
| 3 | За работу в организациях, расположенных в сельской местности | 25 |

3.4. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности на основании приказа управления образования.

При совмещении профессий (должностей) или работе по совместительству выплата руководителям организаций осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда учреждения, в котором осуществляется совмещение или совместительство.

При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Руководителям организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени и почетного звания;

персональная стимулирующая надбавка;

в) премиальные выплаты:

по итогам работы квартал, за первое и второе полугодие календарного года;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.2. За счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности (доходы от учебно-производственной деятельности мастерских, учебно-опытных участков, хозяйств и платной образовательной деятельности), руководителю организации может устанавливаться надбавка, выплачиваемая ежемесячно, в размере 0,1 процента от полученных организацией средств от указанной деятельности за предыдущий финансовый год.

4.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются управлением образования в соответствии с настоящим Положением.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в следующем порядке:

4.4.1. За участие в реализации краевых инновационных площадок (наличие статуса региональной инновационной площадки, федеральной инновационной площадки), мероприятий региональных проектов назначается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно при фактическом участии в их реализации в размере:

1) 20 процентов должностного оклада - при наличии статуса региональной инновационной площадки;

2) 40 процентов должностного оклада - при наличии статуса федеральной инновационной площадки;

за работу по привлечению коммерческих и общественных организаций для улучшения материально-технической базы государственных образовательных организаций на сумму не менее 100 тысяч рублей, назначается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно в размере 20 процентов от размера должностного оклада;

за участие в грантовых мероприятиях, финансируемых за счет различных фондов (5 процентов от размера должностного оклада ежемесячно за каждое мероприятие в период его реализации).

4.4.2. Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются и выплачиваются руководителям в следующем порядке:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Условия получения премии за выполнение особо важных и ответственных работ | периодичность | размер выплаты в процентах к должностному окладу |
| 1. | За организацию краевой стажировочной площадки | устанавливается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно | 20 |

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в следующем порядке:

4.5.1. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются и выплачиваются ежемесячно:

имеющим почетное звание «народный» - в размере 25 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленного должностного оклада по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности, ведомственной грамотой Российской Федерации - в размере 10 процентов установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований;

имеющим почетное звание «заслуженный тренер России» - в размере 20 процентов установленного должностного оклада.

4.5.2. Персональная стимулирующая надбавка за выполнение критериев эффективности деятельности руководителей устанавливается и выплачивается руководителю ежемесячно по итогам первого и второго полугодия в зависимости от количества набранных процентов.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, первое и второе полугодие календарного года устанавливаются и выплачиваются руководителю организации за каждый квартал или полугодие не позднее 25 числа следующего месяца.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается руководителям организаций в следующих случаях:

при объявлении благодарности или награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края;

в связи с государственными или профессиональными праздниками (День учителя, День работника дошкольного образования);

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда руководителей в размере до 100 процентов должностного оклада.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании приказа управления образования.

4.7. Мониторинг и оценка выполнения критериев деятельности руководителей осуществляется экспертной комиссией, обеспечивающей государственно-общественный характер управления. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

оценку объективности представленных руководителями образовательных организаций итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются руководителям образовательных организаций на доработку;

протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности руководителей организаций;

рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из количества набранных процентов.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Руководитель организации имеет право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Решение комиссии является основанием для принятия управлением образования решения о назначении и выплаты руководителю выплат за качество работы.

4.8. В случае нахождения организации на ремонте или в стадии ликвидации руководителю на период проведения ремонта или ликвидации назначается стимулирующая выплата в размере 50 процентов должностного оклада.

4.9. Руководителям вновь созданных организаций и вновь назначенным на должность устанавливается стимулирующая выплата в размере 50 процентов должностного оклада на период до наступления срока принятия решения экспертной комиссией о подведении результатов деятельности руководителя.

4.10. Персональная стимулирующая надбавка по итогам работы за первое и второе полугодие устанавливаются в соответствии со следующими показателями:

КРИТЕРИИ

оценки эффективности деятельности руководителей

муниципальных дошкольных образовательных

организаций для выплаты персональной стимулирующей надбавки

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | показатели | весовой процент показателя к должностному окладу |
| 1. | Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования | отсутствие предписаний надзорных органов | 5 |
| отсутствие обоснованных жалоб | 5 |
| наличие образовательной программы организации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами | 5 |
| всего: | 15 |
| 2. | Функционирование системы государственно-общественного управления | наличие и функционирование органов государственно-общественного управления | 2 |
| наличие коллективного договора, заключенного с полномочным представителем работников | 1 |
| всего: | 3 |
| 3. | Реализация дополнительных образовательных программ и оказание дополнительных образовательных услуг, развитие вариативных форм дошкольного образования | охват детей, посещающих дошкольную образовательную организацию, программами дополнительного образования составляет более 20 процентов | 15 |
| развитие вариативных форм дошкольного образования (группы кратковременного пребывания, консультативные пункты, группы присмотра и ухода за детьми и др.) | 14 |
| всего: | 29 |
| 4. | Информационная открытость | соответствие содержания сайта образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования | 3 |
|  |  | обновление информационного наполнения и функциональных возможностей открытых и общедоступных информационных ресурсов | 2 |
|  | всего: | 5 |
| 5. | Кадровое обеспечение | удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет составляет не менее 10% от общей численности педагогических работников | 2 |
| отсутствие вакансий педагогических работников в течение оцениваемого периода | 2 |
| выполнение квоты для приема на работу инвалидов | 2 |
| всего: | 6 |
| 6. | Охрана здоровья обучающихся | выполнение норм питания | 3 |
| отсутствие травматизма | 3 |
| всего: | 6 |
| 7. | Исполнительская дисциплина | отсутствие дисциплинарных взысканий | 1 |
| отсутствие случаев несвоевременного предоставления информации | 1 |
| отсутствие случаев предоставления недостоверной информации | 1 |
| всего: | 3 |
| 8. | Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки | итоговая сумма баллов по результатам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (75,00 - 89,99 баллов - 4 балла; 90,00 - 100,00 баллов - 8 баллов). Устанавливается в первый год, следующий за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности | 8 |
|  |  | своевременное выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности. Устанавливается во втором и третьем годах, следующих за годом проведения независимой оценки качества условий осуществлеления образовательной деятельности |  |
|  |  | всего: | 8 |
| 9. | Финансово-экономическая деятельность | своевременное, достоверное предоставление отчетов и других сведений, связанных с исполнением бюджета | 5 |
| отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетныхных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности) | 3 |
| отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) товаров, работ (услуг), а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды | 5 |
| достижение установленных образовательной организации значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательной организации к средней заработной плате в сфере общего образования Ставропольского края | 12 |
| всего: | 25 |
|  | Итого: |  | 100 |

КРИТЕРИИ

оценки деятельности руководителей муниципальных организаций дополнительного образования для выплаты персональной стимулирующей надбавки

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | показатели | весовой процент показателя к должностному окладу |
| 1. | Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования | отсутствие предписаний надзорных органов | 5 |
| отсутствие обоснованных жалоб | 5 |
| наличие программы развития организации и плана мероприятий по ее реализации | 5 |
| всего: | 15 |
| 2. | Функционирование системы государственно-общественного управления | наличие и функционирование органов государственно-общественного управления | 2 |
| наличие коллективного договора, заключенного с полномочным представителем работниковвсего: | 13 |
| 3. | Информационная открытость | соответствие содержания сайта образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования | 3 |
| обновление информационного наполнения и функциональных возможностей открытых и общедоступных информационных ресурсов | 2 |
| всего: | 5 |
| 4. | Кадровое обеспечение | удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет составляет не менее 10% от общей численности педагогических работников | 2 |
| отсутствие вакансий педагогических работников в течение оцениваемого периода | 2 |
| выполнение квоты для приема на работу инвалидов | 2 |
| всего: | 6 |
| 5. | Охрана здоровья обучающихся | организация и проведение профильных смен, специализированных летних школ, спортивных сборов, в том числе в каникулярный период | 4 |
|  |  | использование педагогами образовательной организации здоровьесберегающих технологий, направленных на профилактику болезней, формирование основ здорового образа жизни | 2 |
|  |  | всего: | 6 |
| 6. | Исполнительская дисциплина | отсутствие дисциплинарных взысканий | 1 |
| отсутствие случаев несвоевременного предоставления информации | 1 |
| отсутствие случаев предоставления недостоверной информации | 1 |
| всего: | 3 |
| 7. | Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности и выполнения плана по устранению недостатков,  | итоговая сумма баллов по результатам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (75,00 - 89,99 баллов - 4 балла; 90,00 - 100,00 баллов - 8 баллов). Устанавливается в первый год, следующий за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления | 8 |
| выявленных в ходе такой оценки |  образовательной деятельностисвоевременное выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности. Устанавливается во втором и третьем годах, следующих за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности |  |
|  |
|  |
| всего: | 8 |
| 8. | Обеспечение качества предоставления услуг (работ) | удельный вес численности потребителей, удовлетворенных качеством предоставляемой муниципальной услуги (работы), составляет не менее 85% от их общего числа опрошенных | 5 |
| участие сотрудников образовательных организаций в мероприятиях, направленных на повышение профессиональной компетенции по направлениям деятельности (курсы повышения квалификации, семинары, тренинги, вебинары и другое) | 4 |
| совершенствование деятельности образовательной организации (наличие структурных подразделений, опытно-экспериментальной работы, взаимодействие с социально ориентированными общественными организациями) | 5 |
| укрепление материально-технической базы образовательной организации | 5 |
| всего: | 19 |
| 9. | Организация работы с одаренными детьми | наличие победителей и призеров по итогам участия обучающихся в краевых, межрегиональных, всероссийских, международных | 5 |
|  мероприятиях по направлениям деятельности организации |  |
| организация и проведение массовых мероприятий с детьми и молодежью краевого, межрегионального, всероссийского и международного уровней | 5 |
| всего: | 10 |
| 10. | Финансово-экономическая деятельность | своевременное, достоверное представление отчетов и других сведений, связанных с исполнением бюджета | 5 |
|  |  | отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности) | 3 |
|  |  | отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) товаров, работ (услуг), а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды | 5 |
| достижение установленных образовательной организации значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательной организации к средней заработной плате учителей в Ставропольском крае | 12 |
| всего: | 25 |
|  | Итого: |  | 100 |

КРИТЕРИИ

оценки эффективности деятельности руководителя

муниципального учреждения «Благодарненский центр обслуживания отрасли образования» для выплаты персональной стимулирующей надбавки

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Критерии | показатели | весовой процент показателя к должностному окладу |
| 1. | Основная деятельность учреждения | отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов | 5 |
| осуществление мероприятий по подготовке предложений, отчетов для краевых программ по проведению капитального ремонта, капитального строительства, противоаварийных мероприятий и мероприятий по комплексной безопасности муниципальных образовательных организаций Благодарненского муниципального округа Ставропольского края | 15 |
| осуществление контрольных мероприятий по эффективности использования бюджетных средств на проведение капитального ремонта, капитального строительства, противоаварийных мероприятий и мероприятий по комплексной безопасности муниципальных образовательных организаций Благодарненского муниципального округа Ставропольского края | 15 |
| отсутствие обоснованных жалоб граждан, общественных и образовательных организаций на действия (бездействие), повлекшие неисполнение должностных обязанностей и поставленных задач | 5 |
|  |  | проведение методической учебы с руководителями образовательных организаций по вопросам организации работ по капитальному ремонту, строительству и комплексной безопасности муниципальных образовательных организаций Благодарненского муниципального округа Ставропольского края | 10 |
| разработка методических рекомендаций, приказов, консультирование руководителей образовательных организаций Ставропольского края по вопросам строительства, реконструкции, капитального ремонта, проведения противоаварийных мероприятий в муниципальных образовательных организациях Благодарненского муниципального округа Ставропольского края | 15 |
| обеспечение хозяйственного, технического, транспортного обслуживания, содержания зданий и сооружений муниципальных образовательных организаций Благодарненского муниципального округа Ставропольского края | 15 |
| Обеспечение осуществления сбора, учета и обобщения статистической информации образовательного комплекса Ставропольского края | 15 |
| всего | 90 |
| 2. | Финансово-экономическая деятельность | Своевременное достоверное представление отчетов и других сведений, связанных с исполнением бюджета | 5 |
| Обеспечение своевременного освоения лимитов бюджетных обязательств учреждения (своевременное заключение договоров, муниципальных контрактов, предоставление отчетов об исполнении бюджетной сметы) | 5 |
| Всего: | 10 |
|  | Итого: |  | 100 |

КРИТЕРИИ

оценки деятельности руководителя муниципального учреждения «Благодарненский центр молодежи»

для выплаты персональной стимулирующей надбавки

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Критерии | показатели | весовой процент показателя к должностному окладу |
| 1. | Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере молодежной политики | наличие программы развития образовательной организации и плана мероприятий по ее реализации | 6 |
| отсутствие предписаний надзорных органов | 12 |
| отсутствие обоснованных жалоб | 12 |
| всего: | 30 |
| 2. | Функционирование системы государственно-общественного управления | наличие и функционирование органа государственно-общественного управления | 5 |
| организация сотрудничества с общественными социально ориентированными организациями, реализующими проекты в сфере молодежной политики | 5 |
| наличие коллективного договора, заключенного с полномочным представителем работников | 1 |
| всего: | 11 |
| 3. | Обеспечение качества выполняемых работ | соответствие удельного веса численности потребителей, удовлетворенных качеством выполненных работ, плановому значению, утвержденному в муниципальном задании | 6 |
| укомплектованность организации специалистами, имеющими специальную подготовку (более 90%) | 5 |
| инновационная деятельность организации (создание новых структурных подразделений, наличие опытно-экспериментальной работы, организация новых форм работы, отсутствовавших ранее) | 5 |
| достигнуты позитивные результаты по итогам участия в краевых, межрегиональных, всероссийских и международных мероприятиях (смотры, конкурсы, фестивали, олимпиады) по сравнению с аналогичным периодом прошлого года | 5 |
| всего: | 21 |
| 4. | Информационная открытость | размещение информации о деятельности учреждения на официальных сайтах и в социальных сетях | 6 |
| всего: | 6 |
| 5. | Социальная активность | реализация мероприятий, направленных на социализацию людей с ограниченными возможностями здоровья | 5 |
| организация и проведение крупных массовых мероприятий с молодежью муниципального и краевого уровня | 5 |
| увеличение численности молодежи, вовлеченной в работу патриотических объединений | 4 |
| участие в организации профильных смен для детей и молодежи на базе муниципальных учреждений | 5 |
| увеличение численности молодежи, вовлеченной в волонтерскую (добровольческую) деятельность | 4 |
| всего: | 23 |
| 6. | Финансово-экономическая деятельность | своевременное, достоверное представление отчетов и других сведений, связанных с исполнением бюджета | 3 |
| отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды | 3 |
| отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности) | 3 |
| Всего: | 9 |
| Итого: |  | 100 |

КРИТЕРИИ

оценки эффективности деятельности руководителей

муниципальных общеобразовательных организаций для выплаты персональной стимулирующей надбавки

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Критерии | показатели | весовой процент показателя к должностному окладу |
| 1. | Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования | отсутствие предписаний надзорных органов | 5 |
| отсутствие обоснованных жалоб | 5 |
| наличие образовательной программы организации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами | 5 |
| наличие программы развития организации и плана мероприятий по ее реализации | 5 |
| всего: | 20 |
| 2. | Функционирование системы государственно-общественного управления | наличие и функционирование органов государственно-общественного управления | 2 |
| наличие коллективного договора, заключенного с полномочным представителем работниковвсего: | 13 |
| 3. | Обеспечение доступности и качества образования | реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки (значение показателя равно или выше по сравнению с предыдущим периодом): |  |
| доля обучающихся, охваченных предпрофильной подготовкой, в общей численности обучающихся 8 - 9 классов; | 4 |
| доля выпускников общеобразовательной организации, охваченных профильным обучением, в общей численности обучающихся по программам среднего общего образования | 3 |
| Функционирование внутренней системы оценки качества образования | 2 |
| всего: | 9 |
| 4. | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования | охват детей, посещающих образовательную организацию, программами дополнительного образования, составляет более 30 процентов | 6 |
| оказание платных образовательных услуг | 6 |
|  |  |
| всего: | 12 |
| 5. | Информационная открытость | соответствие содержания сайта образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования | 3 |
| обновление информационного наполнения и функциональных возможностей открытых и общедоступных информационных ресурсов | 2 |
| всего: | 5 |
| 6. | Кадровое обеспечение | удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет составляет не менее 10% от общей численности педагогических работников | 3 |
| отсутствие вакансий педагогических работников в течение оцениваемого периода | 2 |
| выполнение квоты для приема на работу инвалидов | 2 |
| всего: | 7 |
| 7. | Охрана здоровья обучающихся | выполнение норм питания | 4 |
| отсутствие травматизма | 4 |
| всего: | 8 |
| 8. | Исполнительская дисциплина | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 1 |
| Отсутствие случаев несвоевременного предоставления информации | 1 |
| Отсутствие случаев предоставления недостоверной информации | 1 |
| Всего: | 3 |
| 9. | Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки | итоговая сумма баллов по результатам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (75,00 - 89,99 баллов - 4 балла; 90,00 - 100,00 баллов - 8 баллов). Устанавливается в первый год, следующий за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности | 8 |
| своевременное выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности. Устанавливается во втором и третьем годах, следующих за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности |  |
| всего: | 8 |
| 10. | Финансово-экономическая деятельность | своевременное, достоверное представление отчетов и других сведений, связанных с исполнением бюджета | 5 |
| отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности) | 3 |
| отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) товаров, работ (услуг), а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды | 5 |
|  |  | достижение установленных образовательной организации значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательной организации к средней заработной плате в сфере общего образования Ставропольского края | 12 |
|  |  | всего: | 25 |
|  | Итого: |  | 100 |

V. Порядок оказания материальной помощи

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда организации руководителю может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;

возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

смерти самого работника или близких родственников.

5.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя, а в случае смерти руководителя на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда организации на дату обращения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю и ее конкретных размерах принимает управление образования.

VI. Прочие вопросы оплаты труда

6.1. Руководителям образовательных организаций устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей) (далее - предельная кратность), если иное не установлено настоящим Положением:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №пп | среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации | предельная кратность |
| 1. | до 250 включительно | до 3,0 |
| 2. | от 250 до 500 включительно | до 3,5 |
| 3. | от 500 до 1000 | до 4,0 |
| 4. | от 1000 до 2000 | до 4,5 |

Для руководителей муниципального учреждения «Благодарненский центр молодежи» и муниципального учреждения «Благодарненский центр обслуживания отрасли образования» предельная кратность равна 4.

Конкретный размер предельной кратности устанавливается управлением образования. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор. В исключительных случаях по решению управления образования руководителю организации может устанавливаться предельная кратность в индивидуальном порядке (для вновь созданных организаций, при приостановлении основной деятельности организации в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя соответствующей образовательной организации на среднемесячную заработную плату работников этой организации без учета (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей). Определение размера 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 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников организации учитываются выплаты по основной должности руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 360 часов в год.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы руководителя, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

|  |  |
| --- | --- |
| Первый заместитель главы администрацииБлагодарненского муниципального округаСтавропольского края  |  Н.Д. Федюнина |

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации

Благодарненского муниципального округа Ставропольского края

 от 12 апреля 2024 года № 456

ПОРЯДОК

отнесения муниципальных образовательных организаций Благодарненского муниципального округа Ставропольского края к группам по оплате труда руководителей

1. Муниципальные образовательные организации Благодарненского муниципального округа Ставропольского края (далее – образовательные организации) относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Отнесение образовательных организаций к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | условия | количество баллов |
|  | Образовательные организации |
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2. | Количество обучающихся в общеобразовательных школах | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 3. | Количество групп в дошкольных образовательных организациях | за 1 группу | 10 |
| 4. | Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: |  |  |
| в многопрофильных | за каждого обучающегося | 0,3 |
| в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; организациях дополнительного образования спортивной направленности | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 5. | Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях | за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 6. | Количество работников в образовательной организации | дополнительно за каждого работника, имеющего:I квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| ученую степень | 1,5 |
| 7. | Наличие групп продленного дня |  | до 20 |
| 8. | Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях | за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников | до 10 |
| за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в организациях, работающих в таком режиме | до 30 |
| 9. | Наличие филиалов, представительств, с количеством обучающихся (проживающих) | за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек | до 20 |
| от 100 до 200 человек | до 30 |
| свыше 200 человек | до 50 |
| 10. | Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях | за каждого дополнительно | 0,5 |
| 11. | Наличие в образовательных организациях спортивной направленности (УОР, ШВСМ, СДЮСШОР, ДЮСШ): |  |  |
|  | спортивно-оздоровительных групп | за каждую группу | 5 |
|  | учебно-тренировочных групп | за каждого обучающегося дополнительно | 0,5 |
|  | групп спортивного совершенствования | за каждого обучающегося дополнительно | 2,5 |
|  | групп высшего спортивного мастерства | за каждого обучающегося дополнительно | 4,5 |
| 12. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (кабинетов) | за каждый класс (кабинет) | до 10 |
| 13. | 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 | до 15 |
| 14. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой |  | до 15 |
| 15. | Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации | за каждую единицу | до 3, но не более 20 |
| 16. | Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого) | находящихся на балансе образовательной организации | до 30 |
|  |  | в других случаях | до 15 |
| 17. | 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 |
| 18. | Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов |  | до 2 0 |
| 19. | Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 20. | Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и другое) | за каждый вид | до 15 |
| 21. | Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 22. | Наличие действующих учебно-производственных мастерских | за каждую мастертскую от степени оборудованности | до 10 |
| 23. | Количество детей в возрасте от 0 до 18 лет, охваченных психолого-педагогической и медико-социальной помощью | за каждого ребенка | 0,5 |
| 24. | Наличие филиалов, представительств при образовательной организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи | за каждое структурное подразделение | 20 |
| 25. | Наличие «Школы для родителей» |  | 10 |
| 26. | Наличие дневного стационара в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи |  | 10 |
| 27. | Количество специалистов, охваченных методической помощью в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи | за каждого специалиста | 0,1 |
| 28. | Количество специальных (коррекционных) классов в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи | за каждый класс | 10 |
| 29. | Наличие оборудованных и используемых в образовательной организации помещений для разных видов деятельности (сенсорная комната, кабинет ЛФК, бассейн, театральная студия, творческая мастерская, «комната сказок», зимний сад и другое) | за каждый вид | 15 |
| 30. | Наличие в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи:групп кратковременного пребывания для детей с ограниченными возможностями здоровья;групп коррекционно-развивающего обучения;оздоровительных и других групп | за каждую группу | 10 |
| 31. | Охват семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, испытывающих трудности в усвоении образовательных программ и (или) отклонениями в поведении, консультированием по вопросам их обучения, воспитания и развития | за каждое выданное в письменном виде заключение (рекомендации специалистов) | 2 |
| 32. | Охват организаций деятельностью по раннему выявлению детей с ограниченными возможностями здоровья и (или) отклонениями в поведении, комплексному обследованию и разработке рекомендаций по оказанию психолого-медико-педагогической помощи и организации их обучения и воспитания (учреждения здравоохранения, социальной защиты и образования) | за каждый договор с организациями | 20 |
| 33. | Внедрение в деятельность образовательных организаций адресных, вариативных программ и технологий сопровождения ребенка и его семьи | за каждую карту ППМС сопровождения | 1 |
| 34. | Охват услугами по специализированному психолого-педагогическому сопровождению детей «группы риска», их семьей | за каждую семью, зарегистрированную в социальном паспорте организации | 2 |
| 35. | Количество коррекционно-развивающих групп для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи | за каждую группу | 10 |
| 36. | Количество коррекционно-развивающих групп для детей раннего возраста в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи | за каждую группу | 10 |
| 37. | Количество групп совместного пребывания для детей с ограниченными возможностями здоровья и их родителей в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи | за каждую группу | 10 |
| 38. | Наличие организованных образовательными организациями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи на регулярной основе (ежегодно, ежемесячно) мероприятий краевого (районного) уровня научно-методической или научно-практической направленности | За каждое мероприятие | 10 |

3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год управлением образования, в устанавливаемом порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

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

4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 2 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается управлением образования.

6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

по организациям дополнительного образования и организациям дополнительного образования спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд).

7. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную наполняемость групп в соответствии с локальным актом управления образования.

8. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

9. Организации дополнительного образования относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

10. Управление образования, в ведомственной принадлежности которого находятся образовательные организации:

устанавливает объемные показатели по организациям, не являющимся образовательными организациями, для отнесения их к одной из 4 групп по оплате труда руководителей;

может относить организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

может устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям организаций, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренную для руководителей организаций, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

11. Группы по оплате труда для руководящих работников образовательных организаций (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №пп | Тип образовательной организации | группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| 1. | СДЮСШОР; ШВСМ; ДЮСШ | свыше 350 | до 350 | до 250 | - |
| 2. | Общеобразовательные организации; организации дополнительного образования; | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |
| 3. | дошкольные организации | свыше 350 | до 350 | до 250 | до 150 |

|  |  |
| --- | --- |
| Первый заместитель главы администрацииБлагодарненского муниципального округаСтавропольского края  |  Н.Д. Федюнина |

УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации

Благодарненского муниципального округа Ставропольского края

 от 12 апреля 2024 года № 456

ФОРМА УВЕДОМЛЕНИЯ

для руководителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Благодарненского муниципального округа Ставропольского края, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Благодарненского муниципального округа Ставропольского края об изменении условий оплаты труда

Уважаемый(ая) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_!

В соответствии с положением об оплате труда руководителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Благодарненского муниципального округа Ставропольского края, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Благодарненского муниципального округа Ставропольского края, доводим до Вашего сведения о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора в части (указать вносимые в договор изменения)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (например, в части изменения размера оплаты труда)

В случае Вашего несогласия на работу в соответствии с новыми условиями трудового договора Вам будут предложены другие вакантные должности.

При отказе от предложенной работы трудовой договор будет прекращен в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Начальник управления образования и

молодежной политики администрации

Благодарненского муниципального округа

Ставропольского края (подпись) И.О.Ф

С уведомлением ознакомлен(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года

На внесение изменений в трудовой договор согласен(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись)

не согласен(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года

|  |  |
| --- | --- |
| Первый заместитель главы администрацииБлагодарненского муниципального округаСтавропольского края  |  Н.Д. Федюнина |

УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации

Благодарненского муниципального округа

Ставропольского края

ФОРМА ОЦЕНОЧНОГО ЛИСТА

выполнения утвержденных критериев оценки эффективности деятельности руководителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование организации, фамилия, имя, отчество руководителя)

за период работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается период работы)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | утверждено | выполнено | наименование показателя | утверждено | выполнено |
| ........ |  |  | ......... |  |  |
| Итого по критерию 1 |  |  | X | X | X |
| ........ |  |  | ......... |  |  |
| Итого по критерию 2 |  |  | X | X | X |
| ........ |  |  | ......... |  |  |
|  |  |  | ......... |  |  |
| Итого по критерию 3 |  |  | X | X | X |
|  |  |  |  |  |  |
| Всего по всем критериям |  |  | X | X | X |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена комиссии, ответственного за

прием оценочных листов и аналитических отчетов от руководителей

образовательных организаций.

|  |  |
| --- | --- |
| Первый заместитель главы администрацииБлагодарненского муниципального округаСтавропольского края  |  Н.Д. Федюнина |

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНАпостановлением администрацииБлагодарненского муниципального округаСтавропольского края |

ФОРМА СВОДНОГО ОЦЕНОЧНОГО ЛИСТА

 выполнения утвержденных критериев оценки эффективности деятельности руководителей за период работы

 с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается период работы)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №пп | Фамилия, имя, отчество руководителя | сумма баллов по критерию 1 | сумма баллов по критерию 2 | сумма баллов по критерию 3 | общая сумма баллов |
| утверждено | выполнено | утверждено | выполнено | утверждено | выполнено | утверждено | выполнено |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Всего |  |  |  |  |  |  |  |  |

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии (Ф.И.О.)

 (подпись)

Члены комиссии: (Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года.

|  |  |
| --- | --- |
| Первый заместитель главы администрацииБлагодарненского муниципального округаСтавропольского края  |  Н.Д. Федюнина |

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНАпостановлением администрации Благодарненского муниципального округа Ставропольского края |

ФОРМА ПРОТОКОЛА

утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев оценки эффективности деятельности руководителей за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года № \_\_\_\_\_

 1. На заседании комиссии присутствовали:

 Председатель комиссии:

|  |  |
| --- | --- |
| Ф.И.О. | должность |

Секретарь комиссии:

|  |  |
| --- | --- |
| Ф.И.О. | должность |

Члены комиссии:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №пп | Ф.И.О. | должность |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
| 4 |  |  |
| 6 |  |  |

Число членов комиссии, принимающих участие в заседании комиссии,

составляет \_\_\_\_\_\_\_ человек.

 2. Повестка дня:

 1. Утверждение сводного оценочного листа выполнения утвержденных

критериев оценки эффективности деятельности руководителей за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 1. СЛУШАЛИ:

РЕШИЛИ:

По результатам рассмотрения оценочных листов выполнения утвержденных критериев оценки эффективности деятельности руководителей утвердить сводный оценочный лист выполнения утвержденных критериев оценки эффективности деятельности руководителей за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Председатель комиссии  |  |  |  |  |
|  |  | подпись |  | Ф.И.О. |
| Секретарь комиссии |  |  |  |  |
|  |  | подпись |  | Ф.И.О. |
| Члены комиссии: |  |  |  |  |
|  |  | подпись |  | Ф.И.О. |
|  |  | подпись |  | Ф.И.О. |
|  |  | подпись |  | Ф.И.О. |
|  |  |  |  |  |

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года

Первый заместитель главы администрации

Благодарненского муниципального округа

Ставропольского края Н.Д. Федюнина