

# Управление образования г. Таганрога

## ПРИКАЗ

№ 1734

28.12.2016

(в редакции от 30.08.2019)

Об утверждении Положения об оплате  
руководителей муниципальных  
учреждений, подведомственных  
Управлению образования г. Таганрога

Во исполнение постановления Администрации города Таганрога от 22.02.2018 № 336 «О внесении изменений в постановление Администрации города Таганрога от 23.12.2016 № 2768» в целях повышения качества работы руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога, развития творческой активности и проявления инициативы в реализации поставленных задач, оптимизации образовательной деятельности и эффективности управленческой деятельности

### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования г. Таганрога согласно приложению к настоящему приказу.
2. Приказ вступает в силу с даты подписания настоящего приказа..
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Управления  
образования г. Таганрога

О.Л. Морозова

Воронина Ольга Юрьевна

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных  
Управлению образования г. Таганрога

### 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования г. Таганрога (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Таганрога «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога» от 23.12.2016 № 2768 (далее - Постановление).

1.2 Настоящее Положение определяет порядок формирования оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования г. Таганрога (далее – руководителей), в том числе выплат компенсационного и стимулирующего характера, материальной помощи.

1.3 Выплаты должностных окладов, компенсационные и стимулирующие выплаты, выплата материальной помощи осуществляются из средств планового фонда оплаты труда учреждения.

1.4 Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда руководителей за счет бюджетных средств, а также средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

1.5 Положение включает в себя:  
порядок установления должностных окладов;  
порядок установления выплат компенсационного характера;  
порядок установления выплат стимулирующего характера;  
порядок установления надбавки за качество выполняемых работ;  
порядок установления премиальных выплат;  
порядок установления материальной помощи;  
особенности оплаты труда руководителей;  
заключительные положения;  
приложение № 1 «Положение об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений города Таганрога»;  
приложение № 2 «Положение об экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений города Таганрога»;  
приложение № 3 «Состав экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений города Таганрога»;

### 2. Порядок установления должностных окладов

2.1 Оплата труда руководителей муниципальных учреждений осуществляется на основе должностных окладов.

2.1.1. Размер должностного оклада руководителя устанавливаются на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 1:

Таблица № 1

Размеры должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	15588
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	14173
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	12885
Муниципальное бюджетное учреждение «Центр медико-психолого-педагогического сопровождения детей и подростков»	15588

2.2. Группа по оплате труда руководителя (за исключением руководителя муниципального бюджетного учреждения «Центр медико-психолого-педагогического сопровождения детей и подростков») определяется по объемным показателям.

2.2.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждения, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 2.

Таблица № 2

Объемные показатели для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10

3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных	за каждого обучающегося	0,3 0,5
4	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника,  дополнительно за каждого работника, имеющего:  первую квалификационную категорию  высшую квалификационную категорию	1  0,5  1
5	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	при наличии до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников  при наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях	до 10  до 30
6	Наличие обучающихся, находящихся на полном государственном обеспечении	за каждого обучающегося, находящегося на полном государственном обеспечении	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 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 объектов	до 50

11	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20
12	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях и дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
13	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
14	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
15	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащённости оборудованием	до 10

#### Примечания к таблице № 2:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается приказом начальника Управления образования г. Таганрога.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

в общеобразовательных учреждениях - по списочному составу на начало учебного года;

в дошкольных образовательных учреждениях - по списочному составу на 1 января года, предшествующего планируемому;

в учреждениях дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

2.2.2. Группа по оплате труда руководителей определяется Управлением образования г. Таганрога на основании информации муниципальных учреждений по объемным показателям для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителя ежегодно:

по общеобразовательным учреждениям – по состоянию на 1 сентября;

по дошкольным образовательным учреждениям – по состоянию на 1 сентября;

по учреждениям дополнительного образования – по состоянию на 1 октября.

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

2.2.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в подпункте 2.2.1 пункта 2.2 раздела 2 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждения, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования г.Таганрога - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.2.5. Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 3.

Таблица № 3

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов

№ 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	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
3	Учреждения дополнительного образования	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

2.2.6. Управление образования г.Таганрога 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 высшую квалификационную категорию и 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.

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

### 3. Порядок установления выплат компенсационного характера

3.1. Руководителям устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (п.3.3 настоящего раздела);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (п.3.4 настоящего раздела).

3.2. Руководителям выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к должностным окладам в процентах.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем трудовым договором.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

производиться по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях

Назначение доплаты руководителю производится со дня присвоения класса вредности согласно отчету о проведении специальной оценки условий труда, если по должности руководителя согласно специальной оценке условий труда установлена необходимость предоставления повышенной оплаты труда. При этом для вновь принятых работников назначение доплаты производится со дня принятия на должность руководителя, если по должности руководителя согласно специальной оценке условий труда установлена необходимость предоставления повышенной оплаты труда. По истечении срока действия результатов специальной оценки выплата доплаты руководителям прекращается.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам), не могут быть ниже установленных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с таблицей № 4.

Таблица № 4

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

№	Перечень видов работ	Размер
---	----------------------	--------



п/п		доплаты в процентах от должностного оклада
1	2	3
1	За работу в муниципальных образовательных учреждениях, имеющих классы (группы) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты)	15
2	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях, при численности таких детей на начало учебного года: - от 10 до 30 детей; - от 31 до 51 детей; - от 51 до 100 детей; - свыше 101 детей	5 10 15 20
3	За работу в дошкольных образовательных учреждениях для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с задержкой психического развития.	до 20
4	За работу в общеобразовательных учреждениях с обучающимися, содержащимися в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы, при численности таких обучающихся на начало учебного года или учебного полугодия: - от 1 до 5 обучающихся; - от 6 до 10 обучающихся; - от 11 до 20 обучающихся; - от 21 до 30 обучающихся; - от 31 до 50 обучающихся; - от 51 до 70 обучающихся; - свыше 70 обучающихся	5 10 15 20 30 40 50
5	За работу в учреждениях, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям	до 20

Примечание к пункту 3 таблицы № 4:

Доплаты предусмотрены для муниципальных дошкольных учреждений, имеющих в своем составе только группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

Размеры доплаты в установленном диапазоне определяется исходя из степени занятости работников в особых условиях труда и конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Примечание к пункту 5 таблицы № 4:

Доплата предусмотрена для руководителя муниципального бюджетного учреждения «Центр медико-психолого-педагогического сопровождения детей и подростков».

3.4.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности

работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ пп/п	Перечень видов работ	Размер доплаты в процентах от должностного оклада
1	2	3
1	За работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
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	Работники учреждений, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена и государственного выпускного экзамена; работники учреждений, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена, - за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации:  руководитель ППЭ (пункта проведения экзамена)  организатор ППЭ (пункта проведения экзамена)	  1,8  1,2

Примечания к таблице № 5:

1. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

2. Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации устанавливается:

работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов

(временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (ОГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования в форме государственного выпускного экзамена (ГВЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ);

работникам учреждений, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ).

Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ.

#### 4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Руководителям могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ (раздел 5 настоящего положения);
- премиальные выплаты по итогам работы (раздел 6 настоящего положения);
- за высокие результаты работы (п.4.4 настоящего раздела);
- за выслугу лет (п.4.5 настоящего раздела);
- иные выплаты стимулирующего характера, в том числе:
  - за наличие ученой степени (п.4.6.1 настоящего раздела);
  - за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) (п.4.6.2 настоящего раздела).

4.1.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.1.2. Надбавки за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается руководителям общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение).

Надбавка устанавливается в размере 15 процентов от должностного оклада по основной работе и при замещении временно отсутствующих работников с отработкой нормы времени.

Размер надбавки не может превышать 15 процентов независимо от количества предметных областей углубленного и профильного обучения.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

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

4.6. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

4.6.1. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

Руководителям, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет:

при наличии ученой степени доктора наук - 30 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук - 20 процентов.

4.6.2. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается руководителям, имеющим почетное

звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается руководителям, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается руководителям, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет:

при наличии почетного звания «народный» - 30 процентов;

при наличии почетного звания «заслуженный» - 20 процентов;

при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

4.7. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

## 5. Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ

5.1. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада устанавливается руководителям учреждений с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

5.2. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах руководителю учреждения принимается приказом начальника Управления образования г. Таганрога.

5.3. При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество

выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

5.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителям муниципальных учреждений по основной работе при условии обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

5.5. С целью оценки качества и количества предоставляемых услуг, развития рынка платных услуг населения с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников, повышения качества работы руководителей муниципальных учреждений, развития творческой активности и проявления инициативы в реализации поставленных задач, оптимизации образовательной деятельности и эффективности управленческой деятельности надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по следующим направлениям:

- за результаты оценки эффективности деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения;

- за прочие направления деятельности руководителя муниципального учреждения.

5.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ за результаты оценки эффективности деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога, являющимся приложением № 2 к настоящему приказу.

Надбавка за качество выполняемых работ за результаты оценки эффективности деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения может устанавливаться в соответствии с условиями, указанными в Положении об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога, в диапазоне от 0 до максимального размера, в том числе:

Таблица № 6

№ п/п	Вид учреждения	Максимальный размер надбавки в процентах к должностному окладу
1	учреждения (организации) общего образования	140
2	учреждения (организации) дополнительного образования детей	90
3	учреждения (организации) дошкольного образования	110

5.5.2. Надбавка за качество выполняемых работ может устанавливаться по прочим направлениям деятельности руководителя муниципального учреждения, в том числе:

Таблица № 7

№ п/п	Направления (показатели)	Размер надбавки в процентах к должностному окладу
-------	--------------------------	---

1	За организацию работы по вновь создаваемым учреждениям; учреждениям, находящимся на капитальном ремонте, реконструкции; учреждениям, открытым после капитального ремонта, реконструкции	до 100
2	За организацию работы по реорганизации учреждения; за управление реорганизованными учреждениями при объединении (присоединении) 2-х и более учреждений	до 60
3	За организацию работы дошкольных групп в зданиях, стоящих отдельно от основного здания, в том числе в модульных детских садах: - на территории по основному адресу (основного здания) - на территории по другому адресу (не относящемуся к основному зданию)	до 20 от 30 до 70
4	За сложность и интенсивность работы (для руководителя МБУ «ЦМППС», а также по вновь назначенным руководителям муниципальных образовательных учреждений)	до 100
5	За соответствие занимаемой должности	до 30
6	За организацию областных экспериментальных (пилотных, инновационных, ресурсных и т.п.) площадок (центров) на базе учреждения	до 20

Примечание к таблице № 7: размер надбавки в установленном диапазоне определяется исходя из степени эффективности результата труда работника и конкретизируются в приказе начальника Управления образования г.Таганрога.

Примечание к пункту 4 таблицы № 7: надбавка за качество выполняемых работ за сложность и интенсивность работы по вновь назначенным руководителям устанавливается на срок не более одного календарного года.

Примечание к пункту 5 таблицы № 7: надбавка за качество выполняемых работ за соответствие занимаемой должности может присваиваться руководителю муниципального учреждения со дня принятия решения муниципальной аттестационной комиссией о признании соответствия занимаемой должности по должности «руководитель».

5.5.3. Суммарный процент надбавки по всем направлениям, указанным в пунктах 5.5.1, 5.5.2, не может превышать 200 % от должностного оклада руководителя.

5.5.5. Выплата надбавки за качество выполняемых работ производится пропорционально отработанному времени.

## 6.Порядок установления премиальных выплат

6.1. Руководителям могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование руководителей осуществляется на основании приказа начальника Управления образования г. Таганрога. Обоснованием для премирования является служебная записка курирующего заместителя начальника управления или ответственного специалиста.

Премия устанавливается по основной работе при условии обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Конкретный размер премии руководителям муниципальных учреждений определяется как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

#### 6.2. Условия выплаты премии руководителям муниципальных учреждений:

Таблица № 8

№ п/п	Показатели	Размер премии в процентах от должностного оклада
1	<b>Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, в том числе:</b>	
1.1	По итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год	До 100 %
1.2	Выполнение муниципального задания за отчетный год в объеме не менее 95% по количественным и качественным показателям	50 %
1.3	Исполнение целевых показателей среднемесячной заработной платы по педагогическим работникам в объеме не менее 95% за отчетный год	50 %
2	<b>Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда</b>	До 100 %
3	<b>Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, в том числе:</b>	
3.1	Организация и проведение мероприятий городского, областного и федерального уровней	До 100 %
3.2	Высокие результаты во всероссийской олимпиаде, соревнованиях, конкурсах, смотрах и других мероприятиях: - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	50 % 70 % 100 %
4	<b>Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий - в течение отчетного месяца</b>	До 100 %
5	<b>Соблюдение исполнительской дисциплины, в том числе:</b>	
5.1	Своевременность и полнота подготовки отчетности и прочих заданий	До 50 %
5.2	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	30 %
6	<b>Обеспечение сохранности государственного (муниципального) имущества, в том числе:</b>	
6.1	Организация особого режима работы, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	25%
6.2	Личный вклад, направленный на эффективное использование материальных ресурсов и имущества, находящегося в оперативном	50%



Примечание к пунктам 1.1, 2, 3.1, 4, 5.1 таблицы № 8:

Размер премии в установленном диапазоне определяется исходя из степени эффективности результата труда работника и конкретизируются в приказе начальника Управления образования г.Таганрога.

6.3. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, руководителю учреждения может устанавливаться премия за вклад в повышение эффективности образовательного, воспитательного и бюджетного процесса.

Премия руководителю выплачивается из средств, полученных от предоставления платных образовательных услуг.

Премия руководителю учреждения устанавливается в диапазоне от 0 до 5% от суммы общего дохода в месяц, полученного от предоставления платных образовательных услуг.

Премия руководителю выплачивается в случае наличия денежных средств учреждения после осуществления выплат работникам, непосредственно оказывающих платные образовательные услуги, и прочих расходов в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

6.4. Основанием для прекращения премирования может служить:

- нарушение правил внутреннего распорядка;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, поручений, заданий руководства;
- нарушение устава и прочих локальных нормативных документов учреждения;
- изменение условий оплаты труда;
- прочие основания, следствием которых стало ухудшение деятельности учреждения.

## 7.Порядок установления материальной помощи.

7.1. Из фонда оплаты труда муниципального учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь.

7.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает начальник Управления образования г.Таганрога на основании письменного заявления руководителя учреждения.

7.3. Денежный объем материальной помощи руководителю муниципального учреждения определяется в абсолютном размере при условии обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами и конкретизируются в приказе начальника Управления образования г.Таганрога.

7.4. Материальная помощь руководителям муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования г.Таганрога может оказываться в следующих случаях:

№ п/п	Критерии	Размер материальной помощи, руб.
1	В случае смерти близких родственников (муж, жена, отец, мать, сын, дочь)	1 должностной оклад
2	В случае вступления в брак впервые	0,5 должностного оклада
3	В случае рождения ребенка	1 должностной оклад
4	В случае болезни (руководителя) для оплаты расходов на лечение, в том числе на возмещение оплаченных работником расходов	в размере суммы затрат на лечение, но не более 2 должностных окладов в год
5	В случае непредвиденных обстоятельств, приведших к тяжелому финансовому положению руководителя (стихийное бедствие, пожар, кража, ограбление, аварийные и прочие непредвиденные ситуации, повлекшие утрату имущества и/или ухудшение материального положения)	не более 0,5 должностного оклада

#### Примечание к таблице № 9:

Основанием для предоставления материальной помощи является:

- 1) письменное заявление руководителя учреждения;
- 2) документы (или их заверенные копии), подтверждающие возникновение особого случая: свидетельство о смерти; свидетельство о браке (с предоставлением копии листов паспорта, указывающих на вступление в брак впервые); свидетельство о рождении ребенка; чеки, квитанции об оплате, справки, выписки и прочие документы, подтверждающие оплату или необходимость оплаты расходов на лечение; документы (в том числе служебные записки курирующего заместителя начальника управления или ответственного специалиста), подтверждающие возникновение непредвиденных обстоятельств, приведших к тяжелому финансовому положению.

## 8. Особенности оплаты труда руководителей

8.1. Определение размеров заработной платы руководителей учреждений осуществляется по основной должности.

Оплата труда руководителя на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

8.2. Заработная плата руководителя (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей руководителя и выполнения ими работ той же квалификации.

8.3. Условия оплаты труда руководителей, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с руководителями.

8.4. Руководители учреждений помимо основной работы имеют право

осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

8.4.1 Объем педагогической работы, который может выполняться руководителем, определяется приказом начальника Управления образования г. Таганрога на основании служебной записки руководителя учреждения, но не более 300 часов в год.

8.4.2. Оплата труда руководителей учреждений за осуществление педагогической работы в том же учреждении 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 - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

8.4.3. Педагогическая работа, осуществляемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

8.5. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям 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) (далее – предельное соотношение заработной платы).

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».

Предельное соотношение заработной платы устанавливается приказом Управления образования г. Таганрога.

8.5.1. Руководителям учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 14.

Таблица № 10

Размеры предельного соотношения заработной платы  
руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек) в учреждениях дошкольного, общего и	Размеры предельного соотношения	Среднесписочная численность (человек) в муниципальном бюджетном учреждении	Размеры предельного соотношения
---	---------------------------------	--	---------------------------------

дополнительного образования		«Центр медико-психолого-педагогического сопровождения детей и подростков»	
1	2	3	4
До 50	3,0	До 50	3,0
От 51 до 100	4,0	От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0	Свыше 100	5,0
Свыше 150	6,0	-	-

8.5.2. В исключительных случаях по решению (приказу) Управления образования г.Таганрога, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для учреждений дошкольного, общего и дополнительного образования и не более 5 для муниципального бюджетного учреждения «Центр медико-психолого-педагогического сопровождения детей и подростков».

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

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

## 9. Заключительные положения

9.1. Выплата материальной помощи, премий, установление надбавки за качество выполняемой работы руководителям муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования г.Таганрога, производится на основании приказа начальника Управления образования г.Таганрога.

9.2. Установление должностных окладов, выплат компенсирующего и стимулирующего характера, материальной помощи заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования г. Таганрога, относится к полномочиям руководителей этих учреждений.

9.3. По вопросам, не урегулированным настоящим положением, необходимо руководствоваться прочими действующими нормативными документами.

Начальник Управления  
образования г.Таганрога

О.Л. Морозова

Подготовил:

главный экономист планово-экономического отдела О.Ю.Воронина

Приложение № 1

к Положению об оплате руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования г. Таганрога, утвержденному приказом Управления образования г. Таганрога от 28.12.2016 года № 1734

## Положение об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога (далее - Положение) определяет порядок и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов: Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», постановления Правительства Ростовской области от 12.11.2012 № 986 «О мерах по повышению заработной платы отдельным категориям работников», постановления Администрации города Таганрога от 06.06.2013 № 1809 «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Таганрога на 2013-2018 годы», постановления Администрации города Таганрога от 23.12.2016 № 2768 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога», в целях повышения качества работы руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога, развития творческой активности и проявления инициативы в реализации поставленных задач, оптимизации образовательной деятельности и эффективности управленческой деятельности.

1.3. Задачи оценки эффективности профессиональной деятельности руководителей:

- Получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем - динамике успешности, конкурентоспособности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога на основе внешней экспертной оценки деятельности;
- Выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога согласно полученным данным;
- Проведение системной самооценки руководителями муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога собственных результатов профессиональной деятельности.

### 2. Основания и порядок проведения оценки

2.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога служит Публичный отчет муниципального образовательного учреждения, ежегодно представляемый руководителем муниципального образовательного учреждения Учредителю и размещаемый на сайте муниципального образовательного учреждения.

2.2. Данные Публичного отчета муниципального образовательного учреждения позволяют оценить уровень эффективности управления образовательного учреждения по основным направлениям.

2.3. По каждому направлению формируются и утверждаются показатели, позволяющие оценить деятельность руководителя муниципального образовательного учреждения.

2.4. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов руководителю муниципального образовательного учреждения.

2.5. Система показателей качества и результативности труда руководителей муниципальных образовательных учреждений со значениями индикаторов утверждается настоящим Положением.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога создаётся экспертная комиссия, в состав которой входят представители Управления образования г. Таганрога, представитель городской организации профсоюзов работников образования, а также при необходимости к работе комиссии могут привлекаться представители родительской общественности (по согласованию).

2.7. Экспертная комиссия на основе представленных Публичных отчётов осуществляет оценку профессиональной деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений.

2.8. Председателем экспертной комиссии назначается начальник Управления образования г. Таганрога. Состав и полномочия комиссии утверждаются приказом начальника Управления образования, в том числе:

- Положение об экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога утверждается согласно приложению № 2 к Положению об оплате руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования г. Таганрога, утвержденному настоящим приказом;

- Состав экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога утверждается согласно приложению № 3 к Положению об оплате руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования г. Таганрога, утвержденному настоящим приказом.

2.9. Оценка профессиональной деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений производится по итогам истекшего учебного года. При этом по муниципальным учреждениям общего и дошкольного образования,

оценка производится до 1 сентября, по муниципальным учреждениям дополнительного образования детей – до 1 октября.

2.10. Экспертная комиссия согласовывает решение о назначении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании данного протокола издается приказ о назначении стимулирующих выплат на следующий учебный год.

2.11. Назначение стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений производится в соответствии с набранными баллами по показателям и критериям эффективности (см. пп.3.2, 3.3. настоящего положения).

2.12. Для стимулирования руководителей муниципальных образовательных учреждений в соответствии с набранными баллами применяется надбавка за качество выполняемых работ к должностному окладу согласно пункту 4.5 приложения № 1 к Постановлению Администрации города Таганрога от 23.12.2016 № 2768 и Положению об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования г.Таганрога, утвержденному настоящим приказом.

2.13. Максимальное количество баллов соответствует следующим максимальным размерам надбавка за качество выполняемых работ:

Вид учреждения	Максимальное количество баллов	Максимальный размер надбавки в процентах к должностному окладу
учреждения (организации) общего образования	101 балл	140
учреждения (организации) дополнительного образования детей	80 баллов	90
учреждения (организации) дошкольного образования	98 баллов	110

2.14. Из списка претендентов на установку стимулирующих выплат за эффективность деятельности руководителя исключаются следующие категории руководителей муниципальных образовательных учреждений:

2.14.1. Лица, проработавшие в должности руководителя муниципального образовательного учреждения менее 6-ти месяцев (кроме назначенных на должность руководителя муниципального образовательного учреждения из числа заместителей директора муниципального образовательного учреждения либо по результатам конкурсного отбора);

2.14.2. Имеющие дисциплинарные взыскания в виде выговора;

2.14.3. Под руководством которых, учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе процедур лицензирования, государственной аккредитации (ранее – процедуры аттестации), контроля качества образования;

2.14.4. Вновь создаваемых или основная деятельность, которых в отчетном учебном году (за весь истекший учебный год) была приостановлена в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и пр.

2.15. По реорганизованным учреждениям при присоединении учреждения (учреждений) к другому учреждению или при соединении нескольких учреждений в одно учреждение руководителю, ранее занимавшему должность руководителя

учреждения в одном из реорганизованных учреждений и назначенному на должность руководителя действующего учреждения, может сохраняться размер стимулирующей выплаты за эффективность деятельности руководителя в раннее существовавшем учреждении, при согласовании с экспертной комиссией.

### 3. Показатели оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений

3.1. Примерные направления для формирования перечня показателей эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения (организации):

№ п/п	Направления	Дошкольное образование	Общее образование	Дополнительное образование
1	Соответствие деятельности образовательных учреждений требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	X	X	X
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	X	X	X
3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	X	X	X
4	Информационная открытость (сайт образовательного учреждения, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	X	X	X
5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	-	X	X
6	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)	X	X	X
7	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	X	X	X
8	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	X	X	X
9	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	X	X	X
10	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	X	X	В соответствии с видом образовательного учреждения
11	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	-	X	X
12	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	X	X	X
13	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	-	X	X
14	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)		X	X
15	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения (коэффициент выбытия из образовательного учреждения)	X	X	X



16	Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена	-	X	-
17	Результаты итоговой аттестации	-	X	-

3.2. Профессиональная деятельность руководителя муниципального образовательного учреждения (организации) общего и дополнительного образования оценивается экспертной комиссией в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели/ критерии деятельности	Способ оценивания	Максимальное количество баллов	Общее образование	Дополнительное образование
<b>1. Эффективность реализации образовательной программы муниципального образовательного учреждения</b>					
1.1	Обеспечение обязательности общего образования (сохранение контингента обучающихся, отсутствие случаев отчисления учащихся без обеспечения дальнейшего получения среднего (полного) общего образования)	Контингент обучающихся сохранен – 1 балл. Наличие обучающихся, не получивших основное общее образование до достижения 15-летнего возраста (–1 балл от итоговой суммы баллов)	1	+	–
1.2	Организация профильных классов на уровне среднего (полного) общего образования	Наличие – 1 балл;	1	+	–
1.3	Организация предпрофильной подготовки в 9-х классах	Наличие – 1 балл;	1	+	–
1.4	Организация ступени дошкольного образования	Наличие – 1 балл;	1	+	–
1.5	Уровень успеваемости выпускников начальной школы	Средний балл выше муниципального по русскому языку – 0,5 балла. Средний балл выше муниципального по математике – 0,5 балла.	1	+	–
1.6	Наличие выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты особого образца	Наличие – 1 балл;	1	+	–
1.7	Уровень успеваемости выпускников на уровне основного общего образования по результатам ОГЭ	Средний балл выше муниципального по русскому языку – 0,5 балла. Средний балл выше муниципального по математике – 0,5 балла.	1	+	–
1.8	Наличие выпускников на уровне основного общего образования, получивших справку	Наличие – (–0,5 балла от итоговой суммы баллов);	0	+	–
1.9	Наличие выпускников на уровне среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»	Наличие – 1 балл;	1	+	–
1.10	Уровень успеваемости выпускников на уровне среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ по русскому языку	Средний балл выше муниципального – 1 балл	1	+	–
1.11	Уровень успеваемости выпускников на уровне среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ по математике	Средний балл выше муниципального – 1 балл	1	+	–
1.12	Наличие выпускников на уровне среднего (полного) общего образования,	Более 50% выпускников ступени среднего (полного) общего образования выбирают ЕГЭ по 3	1	+	–

	выбирающих ЕГЭ по 3 и более предметам	и более предметам – 1 балл			
1.13	Наличие выпускников на уровне среднего (полного) общего образования, получивших по результатам ЕГЭ по предметам 80 и более баллов	Наличие – 1 балл;	1	+	–
1.14	Наличие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения (за исключением обучающихся, оставленных на повторный курс обучения с учетом рекомендации ПМПК)	Наличие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения (–1 балл от итоговой суммы баллов)	0	+	–
1.15	Наличие выпускников на уровне среднего (полного) общего образования, получивших справку	Наличие (–0,5балла от итоговой суммы баллов);	0	+	–
1.16	Наличие обучающихся, подготовленных школой и ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов, соревнований	На муниципальном уровне – 1 балл; На региональном уровне – 4 балла; На всероссийском или международном уровнях – 5 баллов	10	+	+
1.17	Привлечение и закрепление молодых специалистов	Доля педагогов со стажем работы до 5 лет 10% и более – 1 балл	1	+	+
1.18	Уровень квалификации	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий – 1 балл	1	+	+
1.19	Повышение квалификации	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 2 лет в объеме не менее 72 часов от 10% до 30% –1 балл; 30% до 50% – 2 балла; свыше 50% –3 балла	3	+	+
1.20	Профессиональное развитие	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства На федеральном уровне – 3 балла На региональном уровне – 2 балла На муниципальном уровне – 1 балл	6	+	+
1.21	Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся)	Наличие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся – (–1балл за каждую от итоговой суммы баллов)	0	+	+
1.22	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образования в образовательном учреждении	Наличие мониторинга удовлетворенности качеством образования – 1 балл Степень удовлетворенности по результатам мониторинга высокая – 2 балла, средняя/низкая – 0 баллов. Наличие обоснованных жалоб на качество образования – (–1балл за каждую) Наличие предписаний контрольно-надзорных органов на качество образования – (–	2	+	+

		3балла от итоговой суммы баллов)			
1.23	Динамика числа учащихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних	Отсутствие стоящих на учете – 2 балла; наличие индивидуальных программ сопровождения состоящих на учете – 1 балл; снижение количества стоящих на учете по сравнению с предыдущим периодом – 1 балл; повышение количества стоящих на учете по сравнению с предыдущим периодом – (-1балл)	3	+	-

**2. Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности муниципального образовательного учреждения**

2.1	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (наличие статуса экспериментальной площадки, базовой площадки, ресурсного центра, базового (опорного) образовательного учреждения, наличие научно-методических публикаций)	Наличие статуса с программой на муниципальном уровне – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	6	+	+
2.2	Организация и проведение на базе муниципального образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п. Подготовка учреждений мероприятий городского, областного и федерального уровней.	На муниципальном уровне – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	6	+	+
2.3	Личное участие руководителя муниципального образовательного учреждения в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности, экспертных группах и их результативность	На муниципальном уровне – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	6	+	+
2.4	Наличие и продуктивность реализации образовательной программы и программы развития муниципального образовательного учреждения	Наличие программы развития – 1 балл	1	+	+
2.5	Создание доступной среды обучения для различных категорий обучающихся	Реализация технологии дистанционного обучения – 1 балл; обучение по индивидуальным учебным планам – 1 балл; индивидуальное обучение – 1 балл	3	+	+

**3. Эффективность реализации государственно-общественного характера управления муниципальным образовательным учреждением**

3.1	Публичная отчетность	Наличие публичного доклада о деятельности учреждения за год – 1 балл	1	+	+
3.2	Инвестиционная	1 балл за каждые 50,0 тыс.рублей	10	+	+

	привлекательность (привлечение внебюджетных средств)				
3.3	Общественная составляющая управления	Наличие органа общественного управления муниципального образовательного учреждения, в котором представлены все участники образовательного процесса – 1 балл; наличие и активная деятельность органов самоуправления детей – 1 балл; наличие и активная деятельность попечительского (управляющего) совета – 1 балл	3	+	+
3.4	Обновление сайта муниципального образовательного учреждения не реже 2-х раз в месяц	Обновление сайта не реже 2-х раз в месяц – 2 балла; соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства – 1 балл	3	+	+
<b>4. Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности муниципального образовательного учреждения</b>					
4.1	Организационно-правовая форма муниципального образовательного учреждения	Бюджетное – 2 балла Автономное – 3 балла	3	+	+
4.2	Обновление образовательной инфраструктуры	Наличие эстетического оформления муниципального образовательного учреждения – 1 балл	1	+	+
4.3	Выполнение мероприятий по энергосбережению	Наличие программы энергосбережения – 1 балл; наличие приборов учета всех видов энергии и воды – 1 балл; положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии – 1 балл	3	+	+
4.4	Обеспечение подвоза обучающихся	Наличие школьного автобуса в исправном состоянии – 1 балл; наличие водителя – 1 балл; отсутствие штрафов ГИБДД – (-0,5 балла за каждый)	2	+	-
4.5	Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля	Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля – 1 балл. Наличие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля – (-1 балл).	1	+	+
4.6	Эффективное использование средств областного бюджета в части финансового обеспечения выполнения муниципального задания	Сверхнормативное использование средств областного бюджета в части подушевого нормативного финансирования, образование кредиторской задолженности на 1 января – (-20) баллов.	0	+	-
4.7	Исполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	Исполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников – 1 балл.	1	+	+

		Неисполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников – (-1) балл.			
4.8	Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств (кроме дополнительных платных услуг)	Наличие внебюджетных средств кроме дополнительных платных услуг (родительская плата, аренда, безвозмездные перечисления и т.п.) – 1 балл	1	+	+
4.9	Наличие дополнительных платных услуг	Наличие дополнительных платных услуг – 1 балл.	1	+	+
<b>5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>					
5.1	Безопасность участников образовательного процесса	Наличие предписаний ГПН, СЭН – (-1 балл); отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса – 1 балл	1	+	+
5.2	Планирование здоровьесберегающих мероприятий	Наличие программы развития здоровьесберегающих технологий, пропаганды здорового образа жизни – 1 балл	1	+	+
5.3	Планирование мероприятий по организации круглогодичного оздоровления, отдыха и труда обучающихся	Организация лагерей с дневным пребыванием – 1 балл. Организация трудоустройства несовершеннолетних – 1 балл	2	+	+
5.4	Проведение практических мероприятий, формирующих способность обучающихся и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях	Отсутствие замечаний со стороны ГО и ЧС, органов ГПН – 1 балл. Наличие замечаний со стороны ГО и ЧС, органов ГПН – (-1 балл)	1	+	+
5.5	Уровень здоровья обучающихся	Снижение доли пропущенных по болезни учебных дней (ниже, чем в предыдущий период на 10 и более % – 2 балла)	2	+	–
5.6	Организация питания	% охвата учащихся горячим питанием выше, чем в среднем по району – 1 балл. Наличие двухразового питания – 1 балл. Соблюдение норм питания (наличие замечаний СЭС (-1 балл))	2	+	–
<b>6. Уровень исполнительской дисциплины</b>					
6.1	Уровень исполнительской дисциплины руководителя муниципального образовательного учреждения (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	Своевременное предоставление качественной информации – 1 балл	1	+	+
6.2	Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя муниципального образовательного учреждения (кроме указанных в п.2.13)	Отсутствие – 1 балл. Наличие дисциплинарных взысканий – (-1 балл)	1	+	+
7			<b>ИТОГО</b>	<b>101</b>	<b>80</b>

3.3. Профессиональная деятельность руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения (организации) оценивается экспертной комиссией в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели/критерии деятельности	Способ оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. Эффективность реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования</b>			
1.1	Продуктивность реализации программ развития учреждения	Наличие программы – 1 балл; Эффективность реализации программы – 1 балл	2
1.2	Соблюдение требований к условиям реализации образовательной программы в соответствии с ФГОС	Соблюдение – 1 балл	1
1.3	Разнообразие форм и методов реализации основных образовательных программ	Разнообразие форм и методов реализации основных образовательных программ – 1 балл  Отсутствие разнообразия форм и методов реализации основных образовательных программ – 0 балл	1
1.4	Наличие программ дополнительного образования в учреждении	Наличие программ дополнительного образования в учреждении – 1 балл	1
1.5	Реализация адаптированной образовательной программы	Наличие адаптированной программы – 2 балла	2
1.6	Количество групп в учреждении	За каждую группу – 1 балл, но не более 10	10
1.7	Осуществление проектной деятельности	Наличие проектов – 1 балл	1
1.8	Посещаемость детей	Менее 70% - 0 баллов 70% – 1 балл; 80% - 90% – 2 балла	2
1.9	Наличие семейных групп	Наличие групп – 1 балл	1
1.10	Взаимодействие дошкольного образовательного учреждения с другими учреждениями образования, здравоохранения, культуры, спорта	Наличие договоров – 1 балл	1
1.11	Участие воспитанников в творческих конкурсах, соревнованиях, организованных учреждением (наличие призеров)	На муниципальном уровне за 1 мероприятие – 1 балл; на областном уровне за 1 мероприятие – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях за 1 мероприятие – 3 балла	6
1.12	Кадровое обеспечение: укомплектованность педагогическими	В соответствии со штатным расписанием – 2 балла	2

	кадрами		
1.13	Привлечение и закрепление молодых специалистов	Доля педагогов со стажем работы до 5 лет 10% и более – 2 балла	2
1.14	Уровень квалификации	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий – 1 балл	1
1.15	Повышение квалификации	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течении последних 5 лет в объеме не менее 72 часов от 10% до 20% – 1 балл; 20% до 30% – 2 балла; свыше 30% – 3 балла	3
1.16	Профессиональное развитие	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства  на федеральном уровне – 3 балла;  на областном уровне – 2 балла;  на муниципальном уровне – 1 балл	6
1.17	Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников)	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников – (– 1 балл за каждую)	0

**2. Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности дошкольного образовательного учреждения**

2.1	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (наличие статуса экспериментальной площадки, базовой площадки, ресурсного центра)	На муниципальном уровне – 1 балл;  на областном уровне – 4 балла;  на федеральном уровне – 5 балла	10
2.2	Организация и проведение на базе муниципального образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п.. Подготовка учреждением мероприятий городского, областного и федерального уровней.	На муниципальном уровне – 1 балл;  на областном уровне – 2 балла;  на федеральном уровне – 3 балла	6
2.3	Личное участие руководителя учреждения в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, семинарах, научной деятельности и их результативность	На муниципальном уровне – 1 балл;  На областном уровне – 2 балла;  на федеральном уровне – 3 балла	6
2.4	Распространение опыта работы учреждения	Наличие научно-методических публикаций:  на муниципальном уровне – 1 балл;  на областном уровне – 2 балла;  на всероссийском или международном уровнях – 3 балла	6

**3. Эффективность реализации государственно-общественного характера управления МДОУ**



3.1	Публичная отчетность	Наличие публичного доклада о деятельности учреждения за год	1
3.2	Инвестиционная привлекательность (привлечение внебюджетных средств)	Доля внебюджетных средств от общей суммы финансирования учреждения – 0,2 балла за каждые 10%	3
3.3	Общественная составляющая управления	Наличие органа общественного управления учреждения, в котором представлены <b>все</b> участники образовательного процесса – 1 балл	1
3.4	Обновление сайта муниципального образовательного учреждения не реже 2-х раз в месяц	Обновление сайта не реже 2-х раз в месяц – 2 балла; соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства – 1 балл	3
<b>4. Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности дошкольного образовательного учреждения</b>			
4.1	Организационно-правовая форма учреждения	Бюджетное – 2 балла; Автономное – 3 балла	3
4.2	Выполнение мероприятий по энергосбережению	Наличие программы энергосбережения – 1 балл;  наличие приборов учета всех видов энергии и воды – 1 балл;  положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии – 1 балл	3
4.3	Качественная подготовка муниципального образовательного учреждения к новому учебному году	Принятие муниципального образовательного учреждения на «хорошо» и «отлично» - 2 балла;  на «удовлетворительно» - 1 балл	2
4.4	Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля	Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля – 1 балл.  Наличие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля – (- 1 балл)	1
4.5	Эффективное использование средств областного бюджета в части финансового обеспечения выполнения муниципального задания	Сверхнормативное использование средств областного бюджета в части подушевого нормативного финансирования, образование кредиторской задолженности на 1 января – (-20) баллов.	0
4.6	Исполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	Исполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников – 1 балл. Неисполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников – (-1) балл.	1
4.7	Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств (кроме дополнительных платных услуг)	Наличие внебюджетных средств кроме дополнительных платных услуг (родительская плата, аренда, безвозмездные перечисления и т.п.) – 1 балл	1

4.8	Наличие дополнительных платных услуг	Наличие дополнительных платных услуг – 1 балл.	1
<b>5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>			
5.1	Безопасность участников образовательного процесса	Наличие предписаний ГПН, СЭН – (-1 балл);  отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса – 2 балла	2
5.2	Планирование здоровьесберегающих мероприятий	Наличие программы развития здоровьесберегающих технологий, пропаганды здорового образа жизни – 1 балл	1
5.3	Наличие и выполнение плана летней оздоровительной кампании	Организация мероприятий (совместно с учреждениями социума) - 1 балл	1
5.4	Проведение практических мероприятий, формирующих способность обучающихся и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях	Отсутствие замечаний со стороны ГО и ЧС, органов ГПН – 1 балл.  Наличие замечаний со стороны ГО и ЧС, органов ГПН – (-1 балл)	1
5.5	Проведение мониторинга по заболеваемости	Не более 15% за отчетный период – 1 балл	1
<b>6. Уровень исполнительской дисциплины</b>			
6.1	Уровень исполнительской дисциплины руководителя учреждения (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	Своевременное предоставление качественной информации – 1 балл	1
6.2	Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя учреждения	Отсутствие – 1 балл. Наличие дисциплинарных взысканий – (-1 балл)	1
7	<b>ИТОГО</b>		<b>98</b>

3.4. Оценка эффективности деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения и объем стимулирующей выплаты определяется следующим образом:

- оценивается каждый показатель деятельности муниципального образовательного учреждения в баллах;
- суммируется набранное количество баллов по всем показателям деятельности муниципального образовательного учреждения;
- производится расчет стоимости 1-го балла исходя из максимального количества баллов по виду муниципального образовательного учреждения, максимального размера надбавки за качество выполняемых работ для оценки эффективности деятельности руководителя по виду муниципального образовательного учреждения и размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения;

- производится расчет размера надбавки за качество выполняемых работ (в части оценки эффективности деятельности руководителя) к должностному окладу руководителя муниципального образовательного учреждения исходя из стоимости 1-го балла и суммарного количества баллов по всем показателям деятельности муниципального образовательного учреждения (с учетом условий пп.2.14, 2.15).

Приложение № 2  
к Положению об оплате руководителей  
муниципальных учреждений,  
подведомственных Управлению  
образования г.Таганрога, утвержденному  
приказом Управления образования  
г.Таганрога от 28.12.2016 года № 1734

## Положение

об экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога

1. Настоящее Положение об экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога (далее - комиссия) разработано с целью объективного распределения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога на основе оценки эффективности управленческой деятельности.

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется постановлением Администрации города Таганрога от 23.12.2016 № 2768 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога», Положением об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога» (с изменениями и дополнениями), настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами.

3. Состав комиссии утверждается в приложении № 1 настоящего приказа.

4. При необходимости к работе комиссии в установленном порядке могут привлекаться другие специалисты.

5. Комиссия в установленном порядке принимает решения:

- по оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога;

- по определению размера стимулирующей выплаты руководителям муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога;

- об изменении объема, приостановлении и прекращении стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога.

6. Заседания комиссии проводятся не менее 1 раза в год, а также по мере необходимости. Ежегодное заседание комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога проводится до 1 сентября текущего года, муниципальных учреждений (организаций) дополнительного образования детей и межшкольного учебного комбината – до 1 октября текущего года.

7. Комиссия принимает решения простым большинством голосов при наличии на заседании не менее 1/2 ее состава. При равенстве голосов членов комиссии решающим является голос председателя.

8. Решения комиссии оформляются протоколами в течение 5 дней со дня заседания комиссии.

9. Решения комиссии являются основанием для установления объемов стимулирующих выплат, а также их изменения, приостановления и прекращения исполнения.

10. Делопроизводство комиссии ведет секретарь комиссии, который обеспечивает также хранение решений комиссии в течение 3 лет.

11. Материалы для заседания комиссии предоставляются секретарю членами комиссии за 5 дней до дня заседания комиссии.

Приложение № 3  
к Положению об оплате руководителей  
муниципальных учреждений,  
подведомственных Управлению  
образования г. Таганрога, утвержденному  
приказом Управления образования  
г. Таганрога от 28.12.2016 года № 1734

## Состав

экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) города Таганрога

Морозова О.Л. – начальник Управления образования г. Таганрога, председатель комиссии;

Литвиненко Т.О. - заместитель начальника Управления образования г. Таганрога, заместитель председателя комиссии.

Члены комиссии:

Белякова И.А. - заместитель начальника Управления образования г. Таганрога;

Хмарина О.В. - главный бухгалтер Управления образования г. Таганрога;

Беловецкая Г.П. – главный методист сектора общего и специального образования;

Горбунова Л.И. – главный специалист сектора общего и специального образования;

Гоголев И.А. – главный специалист сектора воспитательной работы и дополнительного образования;

Чернышова Е.В. – ведущий специалист по кадрам;

Корнева А.В. – ведущий экономист сектора муниципальных закупок, председатель профсоюзного комитета Управления образования г. Таганрога.

Секретарь:

Воронина О.Ю. – главный экономист планово-экономического отдела.