РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МИНУСИНСКА

КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18.12.2017 № АГ-2522-п

О внесении изменений в постановление Администрации города Минусинска от 04.12.2013 № АГ-2270-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений», Уставом городского округа - город Минусинск, в целях регулирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. В постановление Администрации города Минусинска от 04.12.2013 № АГ-2270-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска» (с изм. от 22.09.2014 № АГ-1902-п, от 16.10.2014 № АГ-2105-п, от 30.12.2014 № АГ-2632-п, от 29.05.2015 № АГ-921-п, от 22.10.2015 № АГ-2010-п, от 15.04.2016 № АГ-518-п, от 12.12.2016 № АГ-2203-п, от 29.12.2016 АГ-2384-п) внести следующие изменения:

приложение «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска» изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации города Минусинска:

от 22.09.2014 № АГ-1902-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Минусинска от 04.12.2013 № АГ-2270-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска»;

от 16.10.2014 № АГ-2105-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Минусинска от 04.12.2013 № АГ-2270-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска»;

от 30.12.2014 № АГ-2632-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Минусинска от 04.12.2013 № АГ-2270-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска»;

от 29.05.2015 № АГ-921-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Минусинска от 04.12.2013 № АГ-2270-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска»;

от 22.10.2015 № АГ-2010-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Минусинска от 04.12.2013 № АГ-2270-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска»;

от 15.04.2016 № АГ-518-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Минусинска от 04.12.2013 № АГ-2270-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска»;

от 12.12.2016 № АГ-2203-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Минусинска от 04.12.2013 № АГ-2270-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска»;

от 29.12.2016 № АГ-2386-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Минусинска от 04.12.2013 № АГ-2270-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска»

3. Опубликовать постановление в средствах массовой информации, осуществляющих официальное опубликование нормативно-правовых актов Администрации города Минусинска и разместить на официальном сайте муниципального образования город Минусинск в сети Интернет.

4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Главы администрации по социальным вопросам Завгороднюю С.А.

5. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования.

И.о. Главы города Минусинска подпись В.В. Заблоцкий

Приложение к

постановлению Администрации

города Минусинска

от 18.12.2017 № АГ-2522-п

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска

**1. Общие положения**

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», решения Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений», регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска (далее - учреждения) по виду экономической деятельности «Образование», «Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «Деятельность в области права и бухгалтерского учета», «Деятельность сухопутного и трубопроводного транспорта», «Складское хозяйство и вспомогательная транспортная деятельность», «Деятельность по предоставлению прочих персональных услуг», «Деятельность по предоставлению продуктов питания и напитков», «Деятельность в области информационных технологий», «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания».

**2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с [приложением 1](#sub_1001) к настоящему Положению.

2.4. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приказом управления образования администрации города Минусинска, в соответствии с [приложением 2](#sub_1001) к настоящему Положению.

**3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждениях в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается согласно приложению 3 к настоящему Положению.

**4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на оплату труда работников на основании решения рабочей группы могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы, обеспечения региональной выплаты);

выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае согласно приложению 4 к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждение вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренный приложением 4 к настоящему Положению.

4.2.1. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работникам учреждений на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждений, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4.3. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений, устанавливается согласно приложению 5 к настоящему Положению. При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложением 5.

4.3.1. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.3.2. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.3.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.3.4. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работников осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат образованной учреждением (далее – рабочая группа).

4.3.5. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы, руководитель учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитывается при выплате стимулирующих выплат, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работникам на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

4.5. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтом объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы выплачивается в виде стимулирующих выплат по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.6. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С 1 балла х Бi,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С1 балла *-* стоимость для определения размеров стимулирующих выплат   
на плановый период;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

i=1

C1 балла = Qстим. раб. / SUM Б,

ni

где:

Qстим. раб.*–* фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке   
за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

Qстим. раб= Qзп.- Qгар- Qотп.,

где:

 - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

 - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

 - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

**5. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений, оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) детей, родителей.

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

**6. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей**

**и главных бухгалтеров**

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей определенных в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений».

6.2.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю – директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках – до 100 человек).

3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 – 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории – 20%

при первой квалификационной категории – 15 %.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений».

Для учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления объемные показатели для определения группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению.

Перечень учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления утверждается Администрацией города Минусинска.

6.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, определяется в соответствии приложениям 2, 10 к настоящему Положению.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.5. Размеры должностных окладов заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.6. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края содержащими нормы трудового права и разделом 3 настоящего Положения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

6.8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности).

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленных в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений», с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.10. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается настоящим Положением.

6.10.1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителей учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат образованной управлением образования администрации города Минусинска (далее – рабочая группа).

6.10.2. Управление образования администрации города Минусинска представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления общеобразовательных учреждений, в том числе общественных советов общеобразовательных учреждений.

6.10.3. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

6.10.4. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы, управление образования администрации города Минусинска издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

6.10.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, и их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

6.11. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.11.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа управления образования администрации города Минусинска, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.11.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.12. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

6.13. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ; подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, и их заместителям определяется согласно приложению 9 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы выплачивается в виде выплат стимулирующего характера за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

6.14. Заместителям руководителя, их заместителям и главным бухгалтерам сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.15.Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в [пункте](consultantplus://offline/ref=662546E3D76498CA7ECB2DC29D7507FA3F79226C39669971FC27B6EE472142869AC435FD0051AC56816E1FJ9q5G) 6.9 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | Предельный размер (%) от доходов полученной учреждением от приносящей доход деятельности |
| наименование | индикатор |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности | доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания | от 1% до 15,9% | 0,5 |
| от 16% до 25,9% | 1,0 |
| от 26% до 30,9% | 1,5 |
| от 31% и выше | 2,0 |  |

6.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется Управлением образования администрации города Минусинска, в размере, не превышающем размера, установленного Администрацией города Минусинска в примерных положениях об оплате труда в кратности до 3.

**61. Установление системы оплаты труда для работников муниципальных автономных учреждений**

1. На работников муниципальных автономных учреждений не распространяется система оплаты труда, установленная настоящим решением для работников учреждений.

2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера и систему премирования, для работников муниципальных автономных учреждений устанавливается руководителем автономного учреждения по согласованию с учредителем с учетом норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а для руководителей муниципальных автономных учреждений – учредителем.

3. При установлении системы оплаты труда для работников муниципальных автономных учреждений предусматривается повышение (индексация) заработной платы в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов о городском бюджете и выплата единовременной материальной помощи по основаниям, предусмотренным подпунктом 5.2 раздела 5 настоящего Положения.

4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных автономных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется Управлением образования администрации города Минусинска, в размере, не превышающем размера, установленного Администрацией города Минусинска в кратности до 3.

**62. Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений**

1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте Управления образования администрации города Минусинска.

2. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений и представления указанными лицами данной информации устанавливается Администрацией города Минусинска, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

**7. Расходные обязательства**

7.1 Оплата труда работников учреждений осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством муниципального образования

**8. Заключительные и переходные положения**

8.1 Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений составляет не более 70% от доходов, полученных от и иной приносящей доход деятельности с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | |  | | --- | | Приложение 1  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска | |

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы работников учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа должностей

работников образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
|  | | 2 713,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень |  | 2 857,0 [<\*>](consultantplus://offline/ref=7E6BB1BD9795C2375176AE19AD2BD6B366B7DFF234FA5D0297DDE671A589EB631110C3DEDF3485FE637C31u1E6G) |
| 2 квалификационный уровень |  | 3 170,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 4 687,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 5 334,0 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 4 906,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 5 587,0 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 5 373,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 6 119,0 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 5 880,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 6 699,0 |

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 226,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного  оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 857,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 013,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 170,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 484,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 828,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4 831,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 484,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 828,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4 202,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5 051,0 |

3. Профессиональные квалификационные группы должностей

работников физической культуры и спорта

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного  оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  физической культуры и спорта второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 3 170,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 484,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 828,0 |

4. Профессиональные квалификационные группы должностей

работников культуры, искусства и кинематографии

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | Минимальный размер  оклада (должностного  оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | | |
|  | | 3 170,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | | |
|  | при наличии среднего  профессионального  образования | 3 828,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 4 831,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава» | | |
|  | | 6 037,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | | |
|  | | 2 713,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | | 2 857,0 |
| 2 квалификационный уровень | | 3 170,0 |
| 4 квалификационный уровень | | 4 612,0 |

5. Профессиональные квалификационные группы должностей

медицинских и фармацевтических работников

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер  оклада (должностного  оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 454,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 170,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 484,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 771,0 [<\*>](#Par254) |
| 4 квалификационный уровень | 4 124,0 |
| 5 квалификационный уровень | 4 620,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Врачи и провизоры» | |
| 2 квалификационный уровень | 5 457,0 |

<\*> Для должностей «медицинская сестра палатная (постовая)», «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 124,0 руб.

6. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного  оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 454,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2 572,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 857,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 484,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 828,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4 612,0 |

7. Должности руководителей структурных подразделений

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного  оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей  структурных подразделений | |
| 1 квалификационный уровень | 6 969,0 |
| 2 квалификационный уровень | 7 491,0 |
| 3 квалификационный уровень | 8 083,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | 3 484,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 828,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4 831,0 |
| 5 квалификационный уровень | 5 457,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 5 квалификационный уровень | 5 897,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 6 338,0 |
| 2 квалификационный уровень | 7 343,0 |
| 3 квалификационный уровень | 7 907,0 |

8. Должности, не предусмотренные профессиональными

квалификационными группами

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный размер оклада (должностного  оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Заведующий библиотекой | 5 897,0 |
| Художественный руководитель | 6 037,0 |
| Специалист по охране труда | 3 484,0 |
| Специалист по охране труда II категории | 3 828,0 |
| Специалист по охране труда I категории | 4 202,0 |  |

|  |
| --- |
| Приложение 2  к постановлению администрации  города Минусинска  от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Приложение 2  к Примерному положению  об оплате труда работников  муниципальных бюджетных и  казенных учреждений,  подведомственных управлению  образования администрации города  Минусинска |

Условия,

при которых размеры окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска (далее – учреждение) выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

О = Оmin + Оmin х К/100,

где,

О – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Оmin – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска;

К – повышающий коэффициент.

1. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.
2. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.
3. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение  повышающего коэффициента, проценты |
| 1. | За наличие квалификационной категории:  высшей квалификационной категории  первой квалификационной категории  второй квалификационной категории | 25%  15%  10% |
| 2. | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: | |
| для педагогических работников общеобразовательных учреждений | 35% |
| для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений | 50% |
| для педагогических работников прочих образовательных учреждений | 20% |
|  |

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

K = K1 + K2,

где:

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

K2 = Q1 / Qокл х 100%;

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

Q1 = Q – Qгар – Qстим – Qотп,

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников;

Если K > предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Приложение 3  к постановлению администрации  города Минусинска  от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |
|  | Приложение 3  к Примерному положению  об оплате труда работников  муниципальных бюджетных и  казенных учреждений,  подведомственных управлению  образования администрации города  Минусинска |  |

Виды и размеры

компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1. | за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченным возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) [<\*>](consultantplus://offline/ref=F438BF9CD7A82251959BD4831AD419BCDE50C2578D41659F65717FAA62D542B8F47F7EA435BC77353C05972EbAO7J) | 20 |
| 2. | руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченным возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении | 15 |
| 3. | медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в образовательных учреждениях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных организациях для детей инфицированных туберкулезом | 25 |
| 4. | педагогическим работникам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции | 25 |
| 5. | за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах | 20 |
| 6. | за работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального  образования | 20 |
| 7. | педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | 20 |
| 8. | работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх  нормальной продолжительности рабочего времени | 15 |
| 9. | водителям легковых автомобилей за ненормированный  рабочий день | 25 |
| 10. | за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей) | 15 |

<\*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

Приложение 4

К постановлению администрации

города Минусинска

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

Приложение 4

к Примерному положению

об оплате труда работников муниципальных бюджетных и

казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | ~~Р~~азмер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1. | за опыт работы в занимаемой должности: <\*> | |
| 1.1. | от 1 года до 5 лет: | 5% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<\*\*> | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*> | 20% |
| 1.2. | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <\*\*> | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*> | 30% |
| 1.3. | свыше 10 лет | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <\*\*> | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*> | 40% |
| 2. | за сложность, напряженность и особый режим работы: | |
| 2.1. | проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): |  |
| учителям истории, биологии и географии | 5% |
| учителям физики, химии, иностранного языка | 10% |
| учителям математики | 20% |
| учителям русского языка, литературы | 25% |
| учителям начальных классов | 20% |
| преподавателям учреждений профессиональных образовательных учреждений | 15% |
| учителям информатики за проверку заданий | 10% |
| 2.2. | за классное руководство, кураторство<\*\*\*> | 2 700,0 рублей |
| 2.3. | за заведование элементами инфраструктуры:<\*\*\*\*>: |  |
| кабинетами, лабораториями | 10% |
| учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными  и спортивными залами | 20% |
| 2.4. | шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |
| 2.5. | за внеклассную работу учителям физической культуры | 25% |
| 3. | специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными учреждениями, либо продолжающим работу в образовательном учреждении.  Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |
| 4. | краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <\*\*\*\*\*> | 718,4 рубля |
| краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей краевых муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <\*\*\*\*\*> | 2 155,2 рубля |

<\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<\*\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  | | --- | --- | |  | Приложение 5  к Примерному положению  об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска | |  |

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников организаций

Общеобразовательные учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки  результативности и  качества труда  работников  учреждения | Условия | | Предельное количество баллов\* |
| наименование | индикатор |
| Педагогические  работники:  учитель,  тьютор  (за исключением начального общего образования) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Организация проектной и  исследовательской  деятельности  воспитанников | Участие воспитанников в конференциях  разного уровня | Представление  результатов на  конференциях  разного уровня | 5 |
| Наличие победителей и призеров | 15 |
| Обеспечение  методического  уровня организации  образовательного  процесса | Руководство  объединениями  педагогов  (проектными  командами,  творческими  группами,  методическими  объединениями) | Обеспечение  работы в соответствии с планом | 20 |
| Участие в работе  аттестационной  комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико- педагогическом  консилиуме учреждения, наставническая работа | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 10 |
| Ведение профессиональной  документации (тематическое  планирование,  рабочие программы) | Полнота и  соответствие  нормативным  документам | 100% | 10 |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Стабильность и рост качества обучения,  положительная  динамика по  индивидуальному  прогрессу учащихся | Участие школьников в мероприятиях  различного уровня | % участвующих от общего числа обучающихся | 20 |
| Качество успеваемости (по результатам  итоговых контрольных работ, контрольных  срезов, ГИА-9,  ЕГЭ) | Общеобразовательные учреждения – не ниже 30%,  лицеи – не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой | 30 |
| Участие обучающихся в конкурсах,  олимпиадах различного уровня | Количество участников  конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся) | 20 |
| Количество участников  олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся | 20 |
| Наличие призеров и победителей | 20 |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с  образовательной  деятельностью | Разработка и реализация  проектов и программ | Призовое место в конкурсе проектов и программ | 20 |
| Презентация результатов  работы в форме статьи,  выступления на форумах  педагогов | 10 |
|  | Учет численности  учеников в классе | Превышение  численности  обучающихся в  классе над нормативной  численностью  обучающихся в  классе | Численность человек | 5 за 1  обучающегося |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень  педагогического  мастерства при  организации  образовательного  процесса | Освоение информационных  технологий и  применение их в  практике работы с  детьми | Использование  при организации занятий интерактивной  доски, компьютерных  программ по созданию  презентаций и публикаций | 20 |
| Выстраивание  образовательного  процесса в  соответствии с  программой  над предметного  содержания | Наличие программы | 20 |
| Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья | Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей | 10  10  5  за каждого обучающегося |
| Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья | Выполнение рекомендаций психолого - медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса |
| Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия | Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия |
| Педагогические  работники:  педагог-психолог,  социальный педагог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |  |
| Сопровождение  воспитанников в  образовательном  процессе | Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК) | Работа МППК в соответствии с планом | 20 |
| Проведение  мероприятий для  родителей  воспитанников | Проведение одного  мероприятия | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Эффективность  методов и способов  работы по педагогическому  сопровождению  обучающихся | Участие в разработке и  реализации проектов, программ, связанных с образовательной  деятельностью | За участие в разработке и реализации проектов,  программ, связанных с  образовательной деятельностью | 30 |
| Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение  гранта | 20 |
| Презентация результатов работы в форме статьи,  выступления на форумах  педагогов | 20 |
|  | Адаптация вновь  поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат | Уменьшение числа  конфликтных ситуаций среди обучающихся, | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при  организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | Организация работы службы психолого- педагогического сопровождения воспитанников | Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года | 30 |
| Педагогические  работники:  Воспитатель,  старший воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Отсутствие самовольных уходов  обучающихся | Отсутствие поданных заявлений в органы  внутренних дел по  розыску обучающихся | 0 | 20 |
| Отсутствие правонарушений,  совершенных обучающихся | Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам  несовершеннолетних и защите прав | 0 | 20 |
| Привитие норм и  правил совместного  проживания  обучающихся  (поведения и общения) | Отсутствие случаев нарушения  дисциплины | 0 | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Достижения  обучающихся | Участие в краевых, всероссийских,  международных  соревнованиях,  олимпиадах, научно- практических  конференциях,  конкурсах | Процент участвующих от общего числа  обучающихся | 30 |
| Ведение портфолио  обучающихся | 30 |
| Призовое место | 20 |
| Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды | Отсутствие травм,  несчастных случаев, вредных  привычек у обучающихся | 0 | 20 |
| Эффективность  работы по созданию  коллектива | Социально-  психологический  климат в коллективе,  способствующий  мотивации к обучению, эффективному  разрешению  конфликтов,  адекватной  самооценке | Высокие показатели  обучения обучающихся,  отсутствие конфликтов | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень  педагогического  мастерства при  организации  воспитательного  процесса | Выстраивание  воспитательного  процесса в  соответствии с  программой  воспитания  коллектива  воспитанников | Наличие программы  воспитания | 30 |
|  |  | Участие в  конкурсах  профессионального  мастерства,  использование  полученного опыта  в своей  повседневной  деятельности | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов,  демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих  отчетов | 20 |
| Педагог дополнительного образования,  музыкальный  руководитель,  педагог-организатор, инструктор по труду, концертмейстер,  тренер-преподаватель, старший вожатый, инструктор по физической культуре, педагог-библиотекарь, | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Руководство  проектными и  творческими  группами,  методическими  объединениями,  кафедрами | Руководство  объединениями  педагогов  (проектными  командами,  творческими  группами,  методическими  объединениями) | Обеспечение  работы в  соответствии с  планом | 20 |
| Ведение  профессиональной  документации  (тематическое  планирование,  рабочие программы) | Полнота и  соответствие  нормативным  регламентирующим  документам | 100% | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Достижения  воспитанников | Участие в  соревнованиях,  олимпиадах,  научно-  практических  конференциях,  конкурсах  различного уровня | % участвующих  от общего числа обучающихся | 20 |
| Призовое место | 20 |
| Организация  деятельности  детских  объединений,  организаций | Постоянный состав, создание и  реализация  социальных  проектов, программ | За каждый проект,  программу | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень  педагогического  мастерства при  организации  образовательного  процесса | Участие в конкурсах  профессионально  го мастерства,  использование  полученного опыта  в своей повседневной  деятельности | Внедрение новых технологий форм, методов, приемов,  демонстрация их при проведении  мастер-классов, творческих  отчетов | 20 |
| Педагогические работники: преподаватели, мастера производственного обучения, старший мастер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение профессиональной документации | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | 100 | 20 |
| Обеспечение безопасности образовательного процесса | Соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с СанПиН | 100 | 10 |
| Удовлетворенность участников образовательного процесса | Наличие жалоб и конфликтных ситуаций | 0 | 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Результаты промежуточной и итоговой аттестации учащихся | Процент качества обученности | 50 | 20 |
| Сохранность контингента обучающихся | Процент отсева учащихся по неуважительной причине | 0 | 20 |
| Достижения учащихся | Участие в соревнованиях, олимпиадах,конференциях, конкурсах | постоянное | 20 |
|  |  | Призовое место | 50 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Методическое и материальное обеспечение занятий | Наличие учебно-методических материалов | 100 | 20 |
| Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций | Процент учебных занятий с использованием новых педагогических технологий или их элементов | 50 | 20 |
| Заведующий  библиотекой, библиотекарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Создание системы  работы по повышению мотивации  воспитанников к  чтению | Количество  обучающихся и  работников  учреждения,  пользующихся  фондом библиотеки | 80% | 30 |
| Совершенствование  информационно-  библиотечной  системы учреждения | Создание программы развития  информационно-  библиографического пространства  учреждения | Наличие программы  развития | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Сохранность  библиотечного фонда учреждения | Количество  списываемой  литературы  библиотечного  фонда | Менее 20% фонда | 30 |
| Осуществление  текущего  информирования  коллектива  педагогов и  воспитанников | Проведение уроков  информационной  культуры | 1 раз в  четверть | 20 |
| Проведение дней  информирования | 1 раз в  четверть | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень  профессионального  мастерства | Систематическая  работа по  повышению  педагогического  мастерства (курсы  повышения  квалификации,  семинары,  самообразование),  использование  полученного опыта  в своей  повседневной  деятельности | Внедрение новых  технологий,  форм, методов,  приемов,  демонстрация их при проведении  мастер-классов, творческих  отчетов | 20 |
| Инспектор по  кадрам,  делопроизводитель, секретарь-машинистка, секретарь,  секретарь учебной части,  секретарь руководителя, документовед,  юрист, лаборант | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Своевременная подготовка  локальных  нормативных актов учреждения,  финансово- экономических  документов | Соответствие нормам  действующего  законодательства | 100% | 30 |
| Оформление  документов для  участия в краевых и федеральных  программах,  проектах, конкурсах | Соответствие  заданным нормам | 100% | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Осуществление  юридических  консультаций для  воспитанников и  работников  учреждения | Отсутствие  конфликтов в  учреждении | 0 | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Создание в  учреждении единых  требований к  оформлению  документов, системы документооборота | Наличие  регламентов по  созданию  внутренних  документов | Соблюдение регламентов | 30 |
| Младший  воспитатель, помощник воспитателя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Отсутствие  самовольных уходов  воспитанников | Отсутствие  поданных заявлений в органы  внутренних дел по  розыску обучающихся | 0 | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Осуществление  дополнительных  работ | Участие в проведении  ремонтных работ в  учреждении | Постоянно | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Соблюдение  санитарно-  гигиенических норм | Отсутствие замечаний Роспотребнадзора | 0 | 30 |
| Кладовщик  кастелянша,  рабочий по  комплексному  обслуживанию и  ремонту здания,  дворник,  водитель,  мойщик посуды, подсобный рабочий, гардеробщик,  сторож,  уборщик служебных помещений,  техник,  машинист по стирке белья,  вахтер  плотник  слесарь-сантехник  электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Соблюдение  санитарно-  гигиенических норм, правил техники  безопасности,  правил дорожного  движения | Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий | 0 | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Участие в мероприятиях  учреждения | Проведение праздников для  обучающихся | Постоянно | 30 |
| Осуществление  дополнительных  работ | Погрузочно-  разгрузочные  работы | Постоянно | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Благоустройство  территории  учреждения | Зеленая зона,  ландшафтный дизайн | Наличие | 30 |
| Выполнение заданий руководителя | Для швеи | постоянно | 30 |
| Преподаватель организатор основ безопасности и жизнедеятельности | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности | Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы | Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей | 20 |
|  | Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения | Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения | 20 |
| Взаимодействие с учреждениями и организациями | Разработка плана гражданской обороны учреждения | Наличие плана | 30 |
|  | Организация занятий по гражданской обороне | Проведение учений 2 раза в год | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Достижения обучающихся, воспитанников | Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | Процент учащихся от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20% | 20  30  20 |
| Ведение портфолио обучающихся, воспитанников |
| Призовое место |
| Учитель-логопед, учитель-дефектолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения | Участие в работе | Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации | 10 |
| Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда | Организация общественно полезного труда, | 6 часов в неделю | 10  20 |
| 9 часов в неделю |
| Работа с семьями обучающихся, воспитанников | Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся,  Воспитанников учреждения | Проведение одного мероприятия | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | Подготовка, участие, победы во внутришкольных , районных, краевых мероприятиях | Подготовка одного мероприятия | 2  2 |
| Подготовка детей в одном мероприятии |
|  |  | Участие в одном районном краевом мероприятии | 5  10 |
| Призовое место в районном, краевом мероприятии |
| Эффективная реализации коррекционной направленности образовательного процесса | Качество успеваемости обучающихся | 50-65% | 10  20 |
| 65-80% |
| Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников | Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся | 50-65% | 10  20 |
| 65-80% |
|  |  | Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних | 0-10% | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | Наличие лицензированной программы | 30  15  20 |
| Призовое место в конкурсе проектов и программ |
| Издание печатной продукции (с татей), отражающей результаты работы |
| Заведующий хозяйством | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | 100% | 30 |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | Замечания по утрате и порче имущества | 0 | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Оперативность работы | Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | 10 |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | Своевременно, качественно | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | Осуществление рационального расходования материалов | Экономия материальных средств | 20 |
|  |  | Осуществление рационального расходования электроэнергии | Отсутствие превышения лимитов | 20 |
|  | Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | 20 |
|  | Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества | Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования | 20 |
|  | Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования) | 100% | 10 |
| Костюмер, швея | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Участие в мероприятиях учреждения | Качественная подготовка костюмов к празднику, концерту | 1 мероприятие | 100 |
| Инженер,  оператор электронно-вычислительных машин, техник,  программист, электроник,  инженер-программист, ведущий инженер-программист, | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | 100% | 30 |
| Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | 0 | 10 |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) | Ведение баз автоматизированного сбора информации | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база) | 50 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения | Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | стабильно | 30 |
| Методист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов | наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров | 1 | 30 |
| более 1 | 80 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Выполнение плана методической работы | Доля выполненных работ | 80% | 5  30 |
| 100% |
| Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т. п. | степень участия | участник | 10  80 |
| призер |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Разработка проектов, методических материалов | наличие собственных проектов, методических материалов | 1 | 50  100 |
| Более 1 |
| Описание педагогического опыта | количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации | 1 | 50  100 |
| 2 |
|  | Организация повышения профессионального мастерства педагогов | проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий | 1 раз в квартал | 15  30 |
| 2 раза в квартал |
| Педагогические работники:  учитель начальное общее образование) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Успешность учебной работы | Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам организации | Свыше 70%  60%-70% | 8  5 |
| Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | Динамика качества обученности учащихся | Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов) | 5 |
| Организация коррекционных действий | Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении | Повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении | 5 |
| Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т. д.) | Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д. | мероприятие | 2 |
| Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов | Внутри организации | 2 |
| муниципальные | 3 |
| региональные | 4 |
| федеральные | 5 |
| Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах) | Реализация проекта или его представление: | Класс (группа) | 2 |
| Внутри организации | 4 |
| муниципальные | 6 |
| региональные | 8 |
| федеральные | 10 |
| Участие в конкурсе проектов | Внутри организации | 2 |
| муниципальные | 4 |
| региональные | 6 |
|  | федеральные | 8 |
|  | Наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов)(количество участников проектных и творческих групп – не менее 80% (от общего числа обучающихся) | Внутри организации | 2 |
|  | муниципальные | 4 |
|  |  | региональные | 6 |
|  |  | федеральные | 8 |
|  | Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях) | Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах (обязательное наличие подтверждающих документов об участии) | Организация:  дистантное  очное | 1  2 |
|  | муниципальные:  дистантное  очное | 2  4 |
|  | региональные:  дистантное  очное | 3  6 |
|  | федеральные:  дистантное  очное | 4  8 |
|  | Наличие победителей и призеров | Внутри Организации:  дистантное  очное | 1  2 |
|  |  | муниципальные:  дистантное  очное | 2  4 |
|  |  | региональные:  дистантное  очное | 3  6 |
|  |  | федеральные:  дистантное  очное | 4  8 |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
|  | Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами) | Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп | 5 |
|  | Участие в работе психолого - медико-педагогического консилиума организации | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 5 |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
|  | Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Включение современного оборудования в образовательный процесс | Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования | 2 |
|  | Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами организации | Участие в конкурсах профессионального мастерства | Призер: |  |
|  | Муниципальные | 2 |
|  | Региональные | 4 |
|  | федеральные | 6 |
|  | Победитель: |  |
|  | Муниципальные | 6 |
|  | Региональные | 8 |
|  | Федеральные | 10 |
|  | Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | Наличие публикаций в изданиях | Внутри организации | 2 |
|  | Муниципальные | 6 |
|  | Региональные | 8 |
|  | Федеральные | 10 |
|  | Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков) | Внутри организации | 2 |
|  | Муниципальные | 4 |
|  | Региональные | 6 |
|  | Федеральные | 10 |
|  | Наставничество молодых педагогов | Методическое сопровождение молодого специалиста | 2 |
|  | Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания | Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности | 5 |
|  | Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью | Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность организации | 5 |
|  | Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных | Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных | Своевременность обновления, отсутствие замечания со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.) | 10 |
|  | Работа по реализации законодательства об образовании | Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению | Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.) | 5 |
| медицинская сестра | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Выстраивание взаимодействия с учреждениями здравоохранения | Проведение медицинских осмотров воспитанников | 100 | 30 |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | Отсутствие предписаний контролирующих органов | 0 | 30 |
|  |  | Устранение предписаний в установленные сроки | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Снижение уровня заболеваемости воспитанников | Снижение количества заболевших воспитанников | Отсутствие вспышек заболеваний | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Создание здоровьесохраняющей среды в учреждении | Создание и реализация программы "Здоровье" | Проведение Дней здоровья раз в четверть | 20 |
| Специалист по охране труда | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Эффективность деятельности | Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда | 0 замечаний | 35 |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда | | | |
|  | Результативность деятельности | Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 0 замечаний | 35 |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
|  | Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения | Обеспечение необходимыми материалами в соответствии с требованиями | 0 замечаний | 30 |
| Бухгалтер, специалист по кадрам | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие документации | 100% | 20 |
| Соблюдение законодательства | Штрафы, взыскания, замечания | 0 | 60 |
| Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | 0 | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения | Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | Стабильно | 30 |
| Оперативность | Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | Постоянно | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ | Постоянно | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Работа с входящей корреспонденцией | Подготовка ответов | Своевременно | 30 |
| Качество выполняемых работ | Отсутствие возврата документов на доработку | 0 | 10 |
| Инициатива и творческий подход к работе | Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 1 предложение | 10 |
| Участие в реализации образовательных проектов | 1 проект | 50 |
| Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом | 1 мероприятие | 10 |
| Экономист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в соответствии с действующим законодательством | Соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов | 100% исполнение обязательств | 60 |
| Привлечение дополнительных ресурсов для эффективности образовательной деятельности | Получение финансовых ресурсов через конкурсы, гранты | За каждый привлеченный ресурс - 5 | 40 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения | Доля исполненного бюджета, выполненных обязательств | 90-100% | 70 |
| 80% | 60 |
|  | Реализация финансового плана учреждения (сметы) | 100% | 50 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения | Соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления ПФХД, смет, расчетов | Соответствие 100% | 50 |
| Непрерывное профессиональное развитие | Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня | Выступление с докладом, сообщением, наличие публикаций, применение материалов курсов, семинаров | 30 |
| Своевременное предоставление документации в сопровождающие организации | Отсутствие жалоб, замечаний | 100 | 30 |
| Специалист по закупкам, контрактный управляющий | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Разработка плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений. | Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями 100% | 20 |
| Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | 20 |
| Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | 20 |
| Осуществление подготовки закупочной документации | Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями | 20 |
| Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | 20 |
| Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов (договоров). | Разработка проекта контракта (договора), обсуждение претензии (при наличии) | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями | 10 |
| Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | 10 |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Проведение экспертизы результатов закупок, контрактов | Качественное выполнение работ, услуг по заключенным договорам (контрактам) | Отсутствие жалоб | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Непрерывное профессиональное развитие | Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня | Выступление с докладом, сообщением, наличие публикаций, применение материалов курсов, семинаров | 30 |
| Своевременное предоставление документации в сопровождающие организации | Отсутствие жалоб, замечаний | 100 | 30 |

исходя из 100- балльной системы

# 

Образовательные учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования), образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической

и медико-социальной помощи

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | | Условия | | | Предельное количество баллов [<\*>](#Par4176) |
| наименование | | индикатор |
| Учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, социальный педагог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) | | Ведение баз автоматизированного сбора информации | | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации | 5 |
| Руководство методическими объединениями, кафедрами, творческими группами педагогических работников, психолого-медико-педагогическим консилиумом учреждения | | Руководство организацией педагогов | | Постоянное руководство одной организацией педагогов в школе | 20 |
| Работа в аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа | | Участие в работе | | Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации | 10 |
| Ведение секций и кружков, организация общественно-полезного труда, производительного труда | | Организация работы секций и кружков, общественно-полезного труда | | 6 часов в неделю  9 часов в неделю | 10  20 |
| Работа с семьями обучающихся, воспитанников | | Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения | | Проведение одного мероприятия | 2 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Подготовка, участие, победы во внутришкольных, городских, краевых мероприятиях | | Подготовка, участие, победы во внутришкольных, городских, краевых мероприятиях | | Подготовка одного мероприятия | 2 |
| Подготовка детей к участию в одном мероприятии | 2 |
| Участие в одном районном, городском, краевом мероприятии | 5 |
| Призовое место в районном, городском, краевом мероприятии | 10 |
| Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | | Качество успеваемости обучающихся | | 50 - 65% | 10 |
| 65 - 80% | 20 |
| Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников | | Процент детей из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся | | 50 - 65% | 10 |
| 65 - 80% | 20 |
| Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в УДН | | 0 - 10% | 20 |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | | Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | | Наличие лицензированной программы | 30 |
| Призовое место в конкурсе проектов и программ | 15 |
| Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | 20 |
| Заведующий библиотекой, библиотекарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Работа в аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа | | Участие в работе | | Постоянное, без пропусков, участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 10 |
| Ведение секций и кружков, организация общественно-полезного труда, производительного труда | | Организация работы секций и кружков, общественно-полезного труда | | 6 часов в неделю  9 часов в неделю | 10  20 |
| Работа с семьями обучающихся, воспитанников | | Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения | | Проведение одного мероприятия | 2 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Подготовка, участие, победы во внутришкольных, городских, краевых мероприятиях | | Подготовка, участие, победы во внутришкольных, городских, краевых мероприятиях | | Подготовка одного мероприятия | 2 |
| Подготовка детей к участию в одном мероприятии | 2 |
| Участие в одном районном, городском, краевом мероприятии | 5 |
| Призовое место в районном, городском, краевом мероприятии | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | | Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | | Наличие лицензированной программы | 30 |
| Призовое место в конкурсе проектов и программ | 15 |
| Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | 20 |
| Охват читателей | | Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки | | 80% | 10 |
| Сохранность и использование библиотечного фонда | | Количество экземпляров библиотечного фонда, сохраняемых и используемых в учреждении | | Более 80% | 20 |
| Медицинские работники | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Работа в аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико- педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа | | Участие в работе | | Постоянное, без пропусков, участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 10 |
| Работа с семьями обучающихся, воспитанников | | Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения | | Проведение одного мероприятия | 2 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников | | Уровень заболеваемости обучающихся, воспитанников | | Отсутствие болеющих детей | 50 |
| Отсутствие вспышек заболеваний | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | | Наличие предписаний контролирующих органов | | Отсутствие предписаний | 30 |
| Устранение предписаний в установленные сроки | 20 |
| Секретарь-машинистка, ведущий программист, специалист по кадрам, делопроизводитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) | | Ведение баз автоматизированного сбора информации | | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации | 50 |
| Ведение документации учреждения | | Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам | | Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно- гигиеническими требованиями | | Состояние помещений и территории учреждения, документации, хранящейся в помещениях | | Отсутствие предписаний контролирующих или надзирающих органов | 40 |
| Отсутствие замечаний администрации учреждения | 20 |
| Шеф-повар, повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | | Наличие предписаний контролирующих органов | | Отсутствие предписаний | 30 |
| Устранение предписаний в установленные сроки | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников | | Уровень заболеваемости обучающихся, воспитанников | | Отсутствие болеющих детей | 50 |
| Отсутствие вспышек заболеваний | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно- гигиеническими требованиями | | Состояние помещений и территории учреждения | | Отсутствие предписаний контролирующих или надзирающих органов | 30 |
| Отсутствие замечаний администрации учреждения | 10 |
| Мойщик посуды, зав. складом, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель, дворник, кухонный работник, вахтер, машинист по стирке и ремонту спецодежды | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Выполнение дополнительных видов работ | | Погрузочно-разгрузочные работы, проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий, выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения | | 5 часов в месяц | 20 |
| 10 часов в месяц | 30 |
| 15 часов в месяц | 50 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | | Наличие предписаний контролирующих органов | | Отсутствие предписаний | 50 |
| Устранение предписаний в установленные сроки | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | | Состояние помещений и территории учреждения | | Отсутствие предписаний контролирующих или надзирающих органов | 50 |
| Экономист | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в соответствии с действующим законодательством | | Соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов | 100% исполнение обязательств | 60 |
| Привлечение дополнительных ресурсов для эффективности образовательной деятельности | | Получение финансовых ресурсов через конкурсы, гранты | За каждый привлеченный ресурс - 5 | 40 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения | | Доля исполненного бюджета, выполненных обязательств | 90-100% | 70 |
| 80% | 60 |
| Реализация финансового плана учреждения (сметы) | 100% | 50 |
|  | | 90% | 40 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения | | Соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления ПФХД, смет, расчетов | Соответствие 100% | 50 |
| Непрерывное профессиональное развитие | | Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня | Выступление с докладом, сообщением, наличие публикаций, применение материалов курсов, семинаров | 30 |
| Своевременное предоставление документации в сопровождающие организации | | Отсутствие жалоб, замечаний | 100 | 30 |
| Специалист по закупкам, контрактный управляющий | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Разработка плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений. | | Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями 100% | 20 |
| Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | 20 |
| Разработка плана-графика, осуществление подготовки изменений для внесения в план-график, размещают в единой информационной системе план-график и внесенные в него изменения; | | Своевременное планирование (внесение изменений) в план- график | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями | 20 |
|  | | Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | 20 |
| Осуществление подготовки закупочной документации | | Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями | 20 |
| Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | 20 |
| Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов (договоров). | | Разработка проекта контракта (договора), обсуждение претензии (при наличии) | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями | 10 |
| Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | 10 |
|  | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Проведение экспертизы результатов закупок, контрактов | | Качественное выполнение работ, услуг по заключенным договорам (контрактам) | Отсутствие жалоб) | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Непрерывное профессиональное развитие | | Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня | Выступление с докладом, сообщением, наличие публикаций, применение материалов курсов, семинаров | 30 |
| Своевременное предоставление документации в сопровождающие организации | | Отсутствие жалоб, замечаний | 100 | 30 |

# Образовательные организации дополнительного образования детей

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | |  |      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | | | Условия | | | | Предельное  количество баллов[\*](#sub_333) | | | | наименование | индикатор | | | | 1 | 2 | | | 3 | 4 | | | 5 | | | | Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, заведующий отделом, заведующий хозяйством, художественный руководитель) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | | Стабильность коллектива сотрудников | | | Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения | от 0 до 2 | | | 30 | | | | до 5 | | | 10 | | | | Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела | от 20 до 40 | | | 10 | | | | свыше 40 | | | 30 | | | | Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения | | | Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т. д. в квартал | до 3 шт. | | | 20 | | | | более 4 шт. | | | 30 | | | | Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения | более, чем на 5 | | | 30 | | | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | | Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей | | | Процент выполнения запланированных работ | 90-100 | | | 80 | | | | Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях | | | Степень участия | призер | | | 40 | | | | участник | | | 20 | | | |  | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | |  | Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности | | | Наличие дополнительного ресурса | за каждый привлеченный ресурс | | | 15  но не более 60 в квартал | | | | Методист, инструктор-методист (включая старшего) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | | Методическое сопровождение процесса разработки,  апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами | | | Наличие оформленных  программ, технологий,  методов у педагогических  кадров | 1  более 1 | | | 20  40 | | | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты | | | | работы | | | | | | | Непрерывное собственное профессиональное образование | | | Участие в профессиональном конкурсе:  краевого уровня,  межрегионального уровня,  российского уровня | участник | | | 5  10  15 | | | |  | | | Победа в профессиональном конкурсе:  краевого уровня,  межрегионального уровня,  российского уровня | победитель | | | 10  15  25 | | | |  | | | Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию  методической деятельности | сертификат.  свидетельство | | | 10 | | | | Достижения педагогических  кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах  методических материалов, образовательных программ)  Выплаты за качество  Разработка проектов, методических  материалов  Описание педагогического опыта | | | Краевой уровень | участник | | | 10 | | | |  | призер | | | 20 | | | | Российский уровень | участник | | | 15 | | | |  | призер | | | 25 | | | |  |  | | |  | | | |  |  | | |  | | | |  |  | | |  | | | | выполняемых работ |  | | |  | | | | Наличие собственных  проектов, проектов, методических материалов | 1 | | | 20 | | | | более 1 | | | 50 | | | |  | | |  | | | | Кол-во изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ | 1 | | | 10 | | | | более 1 | | | 20 | | | | Выступление на конференциях, семинарах | краевой | | | 10 | | | | уровень всероссийский уровень | | | 20 | | | | Организация повышения профессионального мастерства педагогов  Предъявление  образовательных  практик | | | Проведение мастер классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий  Уровень предъявления  образовательных практик  Работа в составе экспертных групп | 1 раз | | | 10 | | | | в квартал | | |  | | | | более 1 раза | | | 25 | | | | в квартал | | |  | | | | краевой | | | 10 | | | | российский | | | 30 | | | | краевой | | | 15 | | | | российский | | | 35 | | | | Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель,  Хормейстер  Хореограф  Балетмейстер  Концертмейстер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | | Сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования | | | Стабильный состав  объединения по годам  обучения | Отсутствие  отчисленных  учащихся  в течение  квартала | | | 20 | | | |  | Полнота реализации дополнительной образовательной программы | | | Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы | 100 от запланированного в квартал | | | 20 | | | |  | Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе) | | | Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой | наличие в соответствии с программой | | | до 10 | | | |  | Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий | наличие материалов, пособий | | | до 30 | | | |  | Ведение профессиональной документации | | | Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу | отсутствие замечаний к документам в отчетный период | | | 10 | | | |  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | |  | Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня | | | Уровень учреждения | доклад, выступление, публикация, презентация | | | 5 за каждое, но не более 30 | | | |  | Краевой уровень | доклад, выступление, публикация, презентация | | | 15 за каждое, но не более 30 | | | |  | Межрегиональный, российский уровни | доклад, выступление, публикация, презентация | | | 40 | | | |  | Непрерывное профессиональное образование | | | Участие в профессиональном конкурсе:  краевого уровня, межрегионального уровня,  российского уровня | сертификат участника | | | 10  15  20 | | | |  | Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня,  российского уровня | диплом победителя | | | 15  25  40 | | | |  | Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы | сертификат, свидетельство | | | 50 | | | |  | Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД | | | Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД | за каждого обучающегося | | | 0,5, но не более 20 | | | |  | Организация деятельности с родителями обучающихся | | | Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия) | не менее 1 мероприятия в квартал | | | 5 за каждое, не более 15 | | | | Осуществление  дополнительных  видов работ | | | Участие в проведении  городских массовых мероприятий | Выполнение плана подготовки городского массового мероприятия | | | 5 за каждое городское массовое  мероприятие, но не более 10 | | | |  | Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ | временные | | |  | | | |  | затраты | | |  | | | |  | со 100% | | |  | | | |  | качеством | | |  | | | |  | до 1 часа | | | 5 | | | |  | до 2 часов | | | 7 | | | |  | свыше 2 часов | | | 15 | | | |  | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | |  | Результаты обучающихся | | | Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации) | 90-100 | | | 20 | | | |  | Достижения обучающихся  на конкурсных мероприятиях: | участие  призер | | | 5  15 | | | |  | краевого уровня | |  | межрегионального уровня | участие призер | | | 10  20 | | | |  | российского уровня | участие призер | | | 20 30 | | | |  | Создание условий безопасности и сохранности жизни  и здоровья участников образовательного процесса | | | Отсутствие несчастных случаев | 0 случаев | | | 10 | | | |  |  |  | | |  | | | |  |  |  | | |  | | | |  |  |  | | |  | | | |  | | | | | | | | 560 | | | | Педагог-  организатор | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | Выполнение муниципального задания | | Количество потребителей муниципальных услуг мероприятий | 100 соответствие показателям муниципального задания | | | 20 | | | |  | | | |  | |  | | | |  | | Степень ответственности  при организации и проведении массового мероприятия | руководит  организацией  и проведением мероприятия  участвует в организации и проведении | | | 20 за каждое мероприятие, | | | |  | |  | | не более 100 | | | |  | |  | |  | | | |  | |  | | 10 за каждое,  не более 50 | | | |  | |  | |  | | | |  | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |  | | Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня | | На уровне учреждения | доклад, выступление,  публикация,  презентация | | | 5 за каждое. | | | |  | |  | но не более 30 | | | |  | |  |  | | | |  | |  |  | | | |  | | Краевой уровень | доклад, выступление,  публикация.  презентация | | | 15 за каждое. | | | |  | |  | но не более 30 | | | |  | |  |  | | | |  | | Межрегиональный, российский уровни | доклад, выступление, публикация, презентация | | | 40 | | | |  | | Непрерывное профессиональное  образование | | Участие в профессиональном конкурсе:  краевого уровня,  межрегионального  уровня,  российского уровня |  | | |  | | | |  | |  | | |  | | | |  | | сертификат | | | 10 | | | |  | | участника | | | 15 | | | |  | |  | | |  | | | |  | |  | | | 20 | | | |  | | Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня,  российского уровня | диплом победителя | | | 15  25  30 | | | |  | | Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы | сертификат, свидетельство | | | 10 | | | | Выполнение технических условий массового мероприятия | | Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия | 90-100 | | | 25 | | | | Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии | сдача финансового отчета о проведении  массового мероприятия  без замечаний | | | 15 | | | |  | | Осуществление дополнительных видов работ | | Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ | временные затраты со 100 качеством  до 1 часа  до 2 часов  свыше 2 часов | | | 5  10  20 | | | |  | | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |  | | Результаты обучающихся | | Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: |  | | |  | | | |  | | межрегионального уровня | участие  призер | | | 10  20 | | | |  | | российского уровня | участие  призер | | | 20  30 | | | |  | | Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | | Отсутствие несчастных случаев | 0 случаев | | | 10 | | | | Педагог-психолог | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |  | | Сопровождение воспитанников в образовательном процессе | | Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК) | работа МППК в соответствии с планом | | | 20 | | | |  | | Проведение мероприятий для родителей воспитанников | проведение одного мероприятия | | | 10 | | | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников | | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | | | 50 | | | |  | | призовое  место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | | | 70 | | | |  | |  | презентация результатов  работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | | | 50 | | | |  | | Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат | уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников | | | 30 | | | |  | | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |  | | Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | | Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников | отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года | | | 40 | | | | Инженер по охране труда | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в соответствии с действующим законодательством | Соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов | | | | 100 исполнение обязательств | | | 60 | | Привлечение дополнительных ресурсов для эффективности образовательной деятельности | Получение финансовых ресурсов через конкурсы, гранты | | | | за каждый привлеченный ресурс - 5 | | | 40 | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения | Доля исполненного бюджета, выполненных обязательств | | | | 90-100  80 | | | 70  60 | | Реализация финансового плана учреждения | | | | 100  90 | | | 50  40 | |  | | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |  | | Сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения | Соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления технических заданий, смет | | | | соответствие нормам, порядкам, срокам 100 | | | 50 | |  | | Непрерывное профессиональное развитие | Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня | | | | выступление с докладом, сообщением;  наличие публикаций; применение материалов курсов, семинаров | | | 30 | | Делопроизводитель секретарь  Художник | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам | Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов | | | | отсутствие замечаний | | 50 | | |  | | Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных | | | | наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний | | 40 | | |  | | Предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды | | | | отсутствие замечаний | | 20 | | |  | | Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников | | | | отсутствие замечаний | | 50 | | |  | | Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота | | | | отработанные технологии делопроизводства | | 40 | | |  | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |  | | Оперативность выполняемой работы 30% | Качественное исполнение документов в установленные сроки | | | | отсутствие замечаний | | 40 | | |  | | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |  | | Коммуникативная культура | Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения | | | | отсутствие замечаний | | 60 | | | Водитель | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | Качественное транспортное обслуживание мероприятий (мероприятия с детьми и др.) | Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению | | | 0 замечаний | | | 20 за каждое мероприятие, но не более 100 в квартал | | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты  работы | | | | | | | | | |  | | Осуществление дополнительных видов работ | Мелкий ремонт транспортного средства | | | периодичность 1 раз в месяц; свыше 2 раз в месяц | | | 10  30 | | |  | | Мойка транспортного средства | | | ежедневно | | | 30 | | |  | | Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ | | | временные  затраты со 100 качеством до 1 часа,  до 2 часов,  свыше 2 часов | | | 5  10  20 | | |  | | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |  | | Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения | Отсутствие ДТП | | | 0 предписаний | | | 50 | | |  | |  | Отсутствие штрафных санкций | | | 0 штрафов | | | 50 | | |  | | Коммуникативная культура | Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения | | | отсутствие жалоб | | | 20 | | | Спортсмен-инструктор | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | Участие в мероприятиях краевого и федерального значений | Призовое место | | | Краевой уровень  Федеральный уровень | | | 50  100 | | | Рабочий по комплексному обслуживанию здания,  сторож  дворник,  уборщик служебных помещений, вахтер, гардеробщик,  Кладовщик, | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности организации | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности | | | Отсутствие замечаний, жалоб | | | 70 | | | Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций | | | Отсутствие протоколов | | | 100 | | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | Осуществление дополнительных видов работ | Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную | | | Временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества:  До 1 часа,  До 2 часов,  свыше 2 часов | | | 10  15  30 | | |  | | Проведение мелких ремонтных работ в организации, оборудования | | | Временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества:  До 1 часа,  До 2 часов,  свыше 2 часов | | | 10  20  50 | | |  | | Благоустройство территории | | | Наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории организации | | | 20 | | |  | | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |  | | Коммуникативная культура | Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями организации | | | Отсутствие жалоб | | | 30 | | | Инженер,  оператор электронно-вычислительных машин, техник,  программист, электроник,  инженер-программист, ведущий инженер-программист | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | | | 0 | | | 10 | | | Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | | | 100% | | | 30 | | | Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) | Ведение баз автоматизированного сбора информации | | | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база) | | | 50 | | |  | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты | | | | | | | | | |  | | Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения | Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | | | стабильно | | | 30 | | | Костюмер  швея | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |  | | Участие в мероприятиях учреждения | Качественная подготовка костюмов к празднику, концерту | | | мероприятие | | | 100 | | | Экономист | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в соответствии с действующим законодательством | Соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов | | | 100% исполнение обязательств | | | 60 | | | Привлечение дополнительных ресурсов для эффективности образовательной деятельности | Получение финансовых ресурсов через конкурсы, гранты | | | За каждый привлеченный ресурс - 5 | | | 40 | | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения | Доля исполненного бюджета, выполненных обязательств | | | 90-100% | | | 70 | | | 80% | | | 60 | | | Реализация финансового плана учреждения (сметы) | | | 100% | | | 50 | | |  | 90% | | | 40 | | | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | Сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения | Соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления ПФХД, смет, расчетов | | | Соответствие 100% | | | 50 | | | Непрерывное профессиональное развитие | Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня | | | Выступление с докладом, сообщением, наличие публикаций, применение материалов курсов, семинаров | | | 30 | | | Своевременное предоставление документации в сопровождающие организации | Отсутствие жалоб, замечаний | | | 100 | | | 30 | | | | | | | |
| Специалист по закупкам, контрактный управляющий | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Разработка плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений. | Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями 100% | 20 |
| Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | 20 |
| Разработка плана-графика, осуществление подготовки изменений для внесения в план-график, размещают в единой информационной системе план-график и внесенные в него изменения; | Своевременное планирование (внесение изменений) в план- график | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями | 20 |
|  | Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | 20 |
| Осуществление подготовки закупочной документации | Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями | 20 |
| Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | 20 |
| Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов (договоров). | Разработка проекта контракта (договора), обсуждение претензии (при наличии) | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями | 10 |
| Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | 10 |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
|  | Проведение экспертизы результатов закупок, контрактов | Качественное выполнение работ, услуг по заключенным договорам (контрактам) | Отсутствие жалоб) | 30 |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
|  | Непрерывное профессиональное развитие | Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня | Выступление с докладом, сообщением, наличие публикаций, применение материалов курсов, семинаров | 30 |
|  | Своевременное предоставление документации в сопровождающие организации | Отсутствие жалоб, замечаний | 100 | 30 |
| Шеф-повар,  повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Отсутствие или оперативное  устранение предписаний  контролирующих или надзорных  органов | наличие предписаний  контролирующих  органов | Отсутствие предписаний  устранение предписаний  в установленные сроки | 30  20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |  |
| Снижение уровня  заболеваемости  детей  Соблюдение норм  в приготовлении  пищи согласно  цикличному  меню | уровень заболеваемости  детей  отсутствие замечаний  надзорных органов | отсутствие  вспышек  заболеваний  0 | 30  40 |
| Соблюдение технологического процесса приготовления пищи | отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
|  | Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | состояние помещений и территории учреждения | отсутствие замечаний администрации учреждения | 10 |
| Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки | 0 | 40 |

# Дошкольные образовательные организации

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки  результативности и качества труда работников учреждения | | Условия | | | | | | | Предельное количество баллов[\*](#sub_333) | |
| наименование | | | | | индикатор | |  | |
| 1 | 2 | | 3 | | | | | 4 | | 5 | |
| Педагог-Психолог,  социальный педагог, инструктор по лечебной физкультуре | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | | полнота и соответствие  нормативным регламентирующим документам | | | | | 100 | | 30 | |
|  | |  | |
|  | |  | |
|  | |  | |
|  | |  | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты | | | | | | | работы | |  | |
| Эффективность  методов и способов  работы по педагогическому сопровождению детей | | участие в разработке  и реализации развивающих и коррекционных  проектов, программ,  связанных с образовательной деятельностью | | | | | за участие | | 30 | |
| в разработке | |  | |
| и реализации | |  | |
| проектов, | |  | |
| программ, связанных с педагогической деятельностью | |  | |
| призовое место | | 30 | |
| в конкурсе | |  | |
| проектов и | |  | |
| программ, | |  | |
| получение | |  | |
| гранта | |  | |
|  | |  | |
| Презентация результатов работы в форме  статьи, выступления на форумах педагогов | | 20 | |
|  | |
|  | |
|  | |
|  | |
| адаптация вновь | | | | | оказание | | 30 | |
| поступивших детей, | | | | | психологической | |  | |
| благоприятный | | | | | помощи | |  | |
| психологический климат | | | | | воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем | |  | |
|
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | |
| Высокий уровень | | организация работы | | | | | наличие психолого- | | 30 | |
| педагогического | | психолого-педагогического | | | | | педагогических | |  | |
| мастерства при | | сопровождения, | | | | | Заключений по проблемам | |  | |
| организации процесса психолого –  педагогического сопровождения воспитанников | | психолого-педагогическая работа с родителями, педагогическим коллективом | | | | | по проблемам личностного и социального развития детей | |  | |
|  | |  | | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | |  | |  | |
| Воспитатель, | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и | | | | | | | | | |
| ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | |  |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | | | | | 100 | | 30 |
| Обеспечение | | проведение с детьми | | | | | постоянно | | 20 |
| занятости детей | | занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков | | | | |  | |  |
| Организация работы по | | ежедневное проведение | | | | | отсутствие | | 20 |
| укреплению | | закаливающих процедур, | | | | | замечаний | |  |
| здоровья воспитанников | | соблюдение температурного, | | | | | Медперсонала, администрации | |  |
|  | | светового режима | | | | | учреждения, надзорных органов | |  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты | | | | | | | работы | |  |
| Участие в инновационной деятельности | | разработка и  внедрение авторских  программ воспитания | | | | | наличие | | 30 |
| авторской | |  |
| программы воспитания | |  |
| Организация  здоровье сберегающей воспитывающей среды | | отсутствие травм,  несчастных случаев | | | | | 0 | | 20 |
|  | |  |
|  | |  |
|  | |  |
| Эффективность  работы с родителями | | наличие обоснованных  обращений родителей  по поводу конфликтных ситуаций | | | | | отсутствие | | 20 |
| обоснованных | |  |
| обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | |  |
| высокий | | 20 |
| уровень | |  |
| решения | |  |
| конфликтных | |  |
| ситуаций | |  |
| посещаемость детей | | | | | не менее 80 | | 20 |
| Осуществление | | участие в проведении | | | | | постоянно | | 10 |
| дополнительных | | ремонтных работ | | | | |  | |  |
| работ | | в учреждении | | | | |  | |  |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Высокий уровень | | выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания  коллектива детей,  проведение уроков высокого качества | | | | | Отсутствие замечаний  Старшего воспитателя,  методиста, администрации учреждения | | 30 |
| педагогического | |  |
| мастерства при | |
| организации | |
| Воспитательного процесса | |
|  | |
|  | | участие в конкурсах | | | | | Внедрение новых  технологий, форм, методов, приемов,  демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов | | 20 |
|  | | профессионального | | | | |  |
|  | | мастерства, использова | | | | |  |
|  | | ние полученного опыта | | | | |  |
|  | | в своей повседневной | | | | |  |
|  | | деятельности | | | | |  |
| Педагогические работники:  педагог дополнительного образования. музыкальный руководитель,  педагог-организатор, учитель-логопед. учитель-дефектолог, методист,  инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | |
| Ведение профессиональной  документации (тематическое  планирование,  рабочие программы) | | полнота и соответствие  нормативным регламентирующим документам | | | | | 100 | | 30 | |
| Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей | | праздники здоровья,  спартакиады, дни  здоровья и т.п. | | | | | наличие  мероприятий | | 30 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | |
|  | Достижения детей | | участие в муниципальных и региональных смотрах конкурсах, соревнованиях | | | | | участвующих от общего числа детей призовое  место | | 20  50 | |
| Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей | | открытые утренники.  праздники, посвященные  Дню матери, временам  года и т.п. | | | | | наличие  мероприятий | | 30 | |
| Эффективная реализация  Коррекционной направленности  Образовательного процесса | | достижение детьми  более высоких показателей развития в сравнении  с предыдущим периодом | | | | | положительная динамика | | 30 | |
| Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | | отсутствие травм,  несчастных случаев | | | | | 0 | | 30 | |
| Осуществление  дополнительных  работ | | участие в проведении  ремонтных работ  в учреждении | | | | | постоянно | | 10 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического  мастерства при организации  образовательного процесса | | участие в конкурсах  профессионального  мастерства, конференциях, использование  полученного опыта  в своей повседневной деятельности | | | | | Внедрение новых технологий, форм,  методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов | | 20 | |
| выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности,  состояния здоровья,  индивидуальных и  психофизических  особенностей детей,  проведение уроков  высокого качества | | | | | Отсутствие замечаний  медперсонала, администрации учреждения, надзорных  органов | | 30 | |
|  | Участие в разработке и реализации  проектов, программ, связанных  с образовательной  деятельностью | | разработка, согласование,  утверждение и реализация  проектов и программ | | | | | наличие  лицензированной  программы | | 30 |
|  |
|  |
|  |
| призовое  место в конкурсе проектов и программ | | 15 |
|  |
| Издание печатной  Продукции (статей),  Отражающей результаты работы | | 20 |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
| Младший  воспитатель,  помощник  воспитателя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Проведение работы  по укреплению  здоровья детей | | ежедневное проведение  совместно с воспитателем  и под его руководством закаливающих процедур | | | | | Отсутствие замечаний  медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | | 20 |
| Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня | | соблюдение распорядка  дня, режима подачи  питьевой воды, оказание  необходимой помощи  воспитанникам по самообслуживанию | | | | | Отсутствие замечаний  медперсонала,  администрации учреждения, надзорных органов | | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | |  |
| Осуществление  дополнительных  работ | | участие в проведении  ремонтных работ в учреждении | | | | | постоянно | | 30 |
| Участие в мероприятиях учреждения | | проведение дня именинника, праздников  для детей | | | | | постоянно | | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм | | отсутствие замечаний  надзорных органов | | | | | 0 | | 30 |
|  | | | | | | | | | | 120 |
| инженер-программист, программист  ведущий программист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Ведение документации учреждения | | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | | | | | 100% | | 30 |
| Обработка и предоставление информации | | Наличие замечаний | | | | | 0 | | 10 |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) | | Ведение баз автоматизированного сбора информации | | | | | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база) | | 50 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения | | Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | | | | | стабильно | | 30 |
| Шеф-повар,  повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Отсутствие или оперативное  устранение предписаний  контролирующих или надзорных  органов | | наличие предписаний  контролирующих  органов | | | Отсутствие предписаний  устранение предписаний  в установленные сроки | | | | 30  20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | |  |
| Снижение уровня  заболеваемости  детей  Соблюдение норм  в приготовлении  пищи согласно  цикличному  меню | | уровень заболеваемости  детей  отсутствие замечаний  надзорных органов | | | отсутствие  вспышек  заболеваний  0 | | | | 30  40 |
| Соблюдение технологического процесса приготовления пищи | | отсутствие замечаний надзорных органов | | | 0 | | | | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
|  | Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | | состояние помещений и территории учреждения | | | отсутствие замечаний администрации учреждения | | | | 10 |
| Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | | Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки | | | 0 | | | | 40 |
| Заведующий  хозяйством,  кладовщик, кастелянша,  рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник,  машинист по стирке белья,  сторож,  уборщик служебных помещений,  подсобный рабочий мойщик посуды, гардеробщик, машинист по стирке и ремонту белья, уборщик бассейна,  вахтер,  кухонный работник | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Выполнение дополнительных видов работ | | погрузочно-разгрузочные работы;  проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок | | | 5 часов в месяц | | | | 10 | | |
| 10 часов в месяц | | | | 20 | | |
| 15 часов в месяц | | | | 30 | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Отсутствие или  оперативное  устранение  предписаний  контролирующих  или надзорных  органов | | наличие предписаний  контролирующих  органов | | | отсутствие предписаний | | | | 50 | | |
| устранение предписаний в установленные сроки | | | | 30 | | |
| Проведение праздников для детей | | участие в мероприятиях учреждения | | |  | | | | 20 | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений | | состояние помещений и территории учреждения | | | отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов | | | | 50 | | |
| отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов | | | | 20 | | |
| Секретарь, делопроизводитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Образцовое состояние документооборота | | отсутствие замечаний по документообеспечению | | | 0 замечаний | | | | 20 | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Оперативность  выполняемой  работы | | оформление документов в срок | | | 0 замечаний | | | | 20 | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами | | отсутствие замечаний от других ведомств | | | 0 замечаний | | | | 20 | | |
| Старший  воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие про-  граммы) | | | полнота и соответствие  нормативным регламентирующим документам | | | | 100 | | 30 | |
|  | |  | |
|  | |  | |
| Участие в разработке и реализации  проектов, программ, связанных с  образовательной деятельностью | | | разработка, согласование, | | | | Издание печатной  продукции (статей),  отражающей  результаты работы | | 20 | |
| утверждение и реализация | | | |  | |
| проектов и программ | | | |  | |
| Создание условий для осуществления  образовательного  процесса | | | обеспечение санитарно- | | | | отсутствие  предписаний  надзорных  органов или устранение  предписаний в установленные сроки | | 20 | |
| гигиенических условий | | | |
| процесса обучения; | | | |
| обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | | | |
| Сохранение здоровья детей в учреждении | | | создание и реализация | | | | отсутствие  динамики  увеличения числа  хронических и сезонных заболеваний детей | | 10 | |
| программ и проектов, | | | |  | |
| направленных на сохранение здоровья детей | | | |  | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты | | | | | | | работы | |  | |
| Участие в инновационной деятельности | | | | разработка и внедрение  авторских программ воспитания | | | наличие | | 30 | |
| авторской | |  | |
| программы воспитания | |  | |
| Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих  родителям результаты образовательного процесса, достижения детей | | | | открытые утренники,  праздники, посвященные  Дню матери, временам  года и т.п. | | | наличие | | 30 | |
| мероприятий | |  | |
|  | |  | |
|  | |  | |
|  | |  | |
|  | |  | |
|  | |  | |
|  | |  | |
| Осуществление дополнительных работ | | | | участие в проведении | | | постоянно | | 10 | |
| ремонтных работ | | |  | |  | |
| в учреждении | | |  | |  | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | |
| Высокий уровень  педагогического  мастерства  при организации  воспитательного  процесса | | | | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование  полученного опыта в своей повседневной деятельности | | | внедрение  новых технологий, форм,  методов, приемов  в работе | | 20 | |
| специалист по охране труда | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Эффективность деятельности | | | Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда | 0 замечаний | | | 35 | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Результативность деятельности | | | Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | | 0 замечаний | | 35 | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения | | | Обеспечение необходимыми материалами в соответствии с требованиями. | | 0 замечаний | | 30 | | |
| Экономист | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в соответствии с действующим законодательством | | | Соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов | | 100% исполнение обязательств | | 60 | | |
| Привлечение дополнительных ресурсов для эффективности образовательной деятельности | | | Получение финансовых ресурсов через конкурсы, гранты | | За каждый привлеченный ресурс - 5 | | 40 | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения | | | Доля исполненного бюджета, выполненных обязательств | | 90-100% | | 70 | | |
| 80% | | 60 | | |
| Реализация финансового плана учреждения (сметы) | | 100% | | 50 | | |
|  | | | 90% | | 40 | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения | | | Соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления ПФХД, смет, расчетов | | Соответствие 100% | | 50 | | |
| Непрерывное профессиональное развитие | | | Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня | | Выступление с докладом, сообщением, наличие публикаций, применение материалов курсов, семинаров | | 30 | | |
| Своевременное предоставление документации в сопровождающие организации | | | Отсутствие жалоб, замечаний | | 100 | | 30 | | |
| Специалист по закупкам, контрактный управляющий | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Разработка плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений. | | | Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей | | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями 100% | | 20 | | |
| Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | | 20 | | |
| Разработка плана-графика, осуществление подготовки изменений для внесения в план-график, размещают в единой информационной системе план-график и внесенные в него изменения; | | | Своевременное планирование (внесение изменений) в план- график | | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями | | 20 | | |
| Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | | 20 | | |
| Осуществление подготовки закупочной документации | | | Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей | | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями | | 20 | | |
| Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | | 20 | | |
| Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов (договоров). | | | Разработка проекта контракта (договора), обсуждение претензии (при наличии) | | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями | | 10 | | |
| Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | | 10 | | |
|  | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Проведение экспертизы результатов закупок, контрактов | | | Качественное выполнение работ, услуг по заключенным договорам (контрактам) | | Отсутствие жалоб | | 30 | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
|  | | Непрерывное профессиональное развитие | | | Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня | | Выступление с докладом, сообщением, наличие публикаций, применение материалов курсов, семинаров | | 30 | | |
| Своевременное предоставление документации в сопровождающие организации | | | Отсутствие жалоб, замечаний | | 100 | | 30 | | |

\*Исходя из 100-балльной системы

Спортивно-оздоровительный лагерь

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | | | Условия | | | | Предельное количество баллов\* | | |
| наименование | | индикатор | |
|  | | | | | | | | 210 | | |
| Педагогические работники:  Воспитатель, старший воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Отсутствие самовольных уходов воспитанников | | | Отсутствие самовольных уходов | | 0 | | 20 | |
| Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками | | | Отсутствие правонарушений | | 0 | | 20 | |
| Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения) | | | Отсутствие случаев нарушения дисциплины | | 0 | | 20 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Достижения воспитанников | | | Участие в мероприятиях, конференциях, конкурсах | | Процент участвующих от общего числа воспитанников | | 30 | |
| призовое место | | 50 | |
| Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды | | | Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников | | 0 | | 20 | |
| Эффективность работы по созданию коллектива | | | Социально-психологический климат в коллективе, способствующий эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке | | Отсутствие конфликтов | | 20 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | | | Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников | | Наличие программы воспитания | | 30 | |
|  | | | | | | | | 120 | |
| Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, концертмейстер, тренер-преподаватель, старший вожатый | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями | | | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | | Обеспечение работы в соответствии с планом | | 20 | |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | | | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | | 100 | | 20 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Достижения воспитанников | | | Участие в соревнованиях, олимпиадах, конкурсах различного уровня | | участвующих от общего числа обучающихся | | 20 | |
| Призовое место | | 20 | |
| Организация деятельности детских объединений, организаций | | | Постоянный состав, создание и реализация проектов, программ | | За каждый проект, программу | | 20 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | | | Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников | | Наличие планов работы | | 20 | |
|  | | | | | | | | 130 | |
| Врач-педиатр, медицинская сестра, младшая медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, санитарка | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Выстраивание взаимодействия с учреждениями здравоохранения | | | Проведение медицинских осмотров воспитанников | | 100 | | 30 | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | | | Отсутствие предписаний контролирующих органов | | 0 | | 30 | |
| Устранение предписаний в установленные сроки | | 20 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Снижение уровня заболеваемости воспитанников | | | Снижение количества заболевших воспитанников | | Отсутствие вспышек заболеваний | | 30 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Создание здоровьесохраняющей среды в учреждении | | | Создание и реализация программы "Здоровье" | | Проведение Дней здоровья раз в сезон | | 20 | |
|  | | | | | | | | 120 | |
| юрисконсульт, программист, делопроизводитель экономист, секретарь-машинистка, секретарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | | | Соответствие нормам действующего законодательства | | 100 | | 30 | |
| Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах | | | Соответствие заданным нормам | | 100 | | 30 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения | | | Отсутствие конфликтов в учреждении | | 0 | | 30 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота | | | Наличие регламентов по созданию внутренних документов | | Соблюдение регламентов | | 30 | |
|  | | | | | | | | 120 | |
| Шеф-повар,  повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | | | Отсутствие предписаний контролирующих органов | | 0 | | 40 | |
| Устранение предписаний в установленные сроки | | 20 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Снижение уровня заболеваемости воспитанников | | | Снижение количества заболевших воспитанников | | Отсутствие вспышек заболеваний | | 20 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | | | Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи | | 0 | | 40 | |
|  | | | | | | | | 90 | |
| вожатый | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Отсутствие самовольных уходов воспитанников | | | Отсутствие самовольных уходов | | 0 | | 30 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Осуществление дополнительных работ | | | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | | Постоянно | | 30 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм | | | Отсутствие замечаний Роспотребнадзора | | 0 | | 30 | |
|  | | | | | | | | 120 | |
| кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, гардеробщик, сторож,  электрик, уборщик служебных помещений, машинист котельной, рабочий по стирке и ремонту одежды | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения | | | Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий | | 0 | | 30 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Участие в мероприятиях учреждения | | | Проведение праздников для воспитанников | | Постоянно | | 30 | |
| Осуществление дополнительных работ | | | Погрузочно-разгрузочные работы | | Постоянно | | 30 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Благоустройство территории учреждения | | | Зеленая зона, ландшафтный дизайн | | Наличие | | 30 | |
|  | | | | | | | | 160 | |
| Заведующий хозяйством | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | | | Обеспечение бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | | 100 | | 30 | | |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | | | Замечания по утрате и порче имущества | | 0 | | 10 | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Оперативность работы | | | Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | | Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | | 10 | | |
| Осуществление дополнительных работ | | | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | | Своевременно, качественно | | 20 | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | | | Осуществление рационального расходования материалов | | Экономия материальных средств | | 20 | | |
| Осуществление рационального расходования электроэнергии | | Отсутствие превышения лимитов | | 20 | | |
| Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | | Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | | 20 | | |
| Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества | | Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования | | 20 | | |
| Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования) | | 100 | | 10 | | |
| 280 | | | | | | | | | | |
| специалист по кадрам | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | |
| Ведение документации учреждения | | | Полнота и соответствие документации | | 100 | | 20 | | |
| Соблюдение законодательства | | | Штрафы, взыскания, замечания | | 0 | | 60 | | |
| Обработка и предоставление информации | | | Наличие замечаний | | 0 | | 10 | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |
| Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения | | | Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | | Стабильно | | 30 | | |
| Оперативность | | | Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | | Постоянно | | 30 | | |
| Осуществление дополнительных работ | | | Наличие дополнительных работ | | Постоянно | | 20 | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | |
| Работа с входящей корреспонденцией | | | Подготовка ответов | | Своевременно | | 30 | | |
| Качество выполняемых работ | | | Отсутствие возврата документов на доработку | | 0 | | 10 | | |
| Инициатива и творческий подход к работе | | | Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | | 1 предложение | | 10 | | |
| Участие в реализации проектов | | 1 проект | | 50 | | |
| Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом | | 1 мероприятие | | 10 | | |
| Экономист | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | |
| Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в соответствии с действующим законодательством | | Соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов | 100% исполнение обязательств | | 60 | | | | | |
| Привлечение дополнительных ресурсов для эффективности образовательной деятельности | | Получение финансовых ресурсов через конкурсы, гранты | За каждый привлеченный ресурс - 5 | | 40 | | | | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | |
| Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения | | Доля исполненного бюджета, выполненных обязательств | 90-100% | | 70 | | | | | |
| 80% | | 60 | | | | | |
| Реализация финансового плана учреждения (сметы) | 100% | | 50 | | | | | |
|  | | 90% | | 40 | | | | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | |
| Сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения | | Соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления ПФХД, смет, расчетов | Соответствие 100% | | 50 | | | | | |
| Непрерывное профессиональное развитие | | Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня | Выступление с докладом, сообщением, наличие публикаций, применение материалов курсов, семинаров | | 30 | | | | | |
| Своевременное предоставление документации в сопровождающие организации | | Отсутствие жалоб, замечаний | 100 | | 30 | | | | | |
| Специалист по закупкам, контрактный управляющий | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | |
| Разработка плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений. | | Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями 100% | | 20 | | | | | |
| Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | | 20 | | | | | |
| Разработка плана-графика, осуществление подготовки изменений для внесения в план-график, размещают в единой информационной системе план-график и внесенные в него изменения; | | Своевременное планирование (внесение изменений) в план- график | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями | | 20 | | | | | |
|  | | Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | | 20 | | | | | |
| Осуществление подготовки закупочной документации | | Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями | | 20 | | | | | |
| Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | | 20 | | | | | |
| Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов (договоров). | | Разработка проекта контракта (договора), обсуждение претензии (при наличии) | Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями | | 10 | | | | | |
| Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации | | 10 | | | | | |
|  | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | |
|  | | Проведение экспертизы результатов закупок, контрактов | | Качественное выполнение работ, услуг по заключенным договорам (контрактам) | Отсутствие жалоб) | | 30 | | | | | |
|  | | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | |
|  | | Непрерывное профессиональное развитие | | Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня | Выступление с докладом, сообщением, наличие публикаций, применение материалов курсов, семинаров | | 30 | | | | | |
|  | | Своевременное предоставление документации в сопровождающие организации | | Отсутствие жалоб, замечаний | 100 | | 30 | | | | | |
| специалист по охране труда | | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | |
| Эффективность деятельности | Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда | 0 замечаний | | 35 | | | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | |
| Результативность деятельности | Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 0 замечаний | | 35 | | | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения | Обеспечение необходимыми материалами в соответствии с требованиями. | 0 замечаний | | 30 | | | | |

\*Исходя из 100-балльной системы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  | | --- | --- | | Приложение 6  к Примерному положению о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих деятельность в области образования муниципального образования город Минусинск |  | |

Виды и размеры

выплат по итогам работы работникам учреждений

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (ставке) % |
| Наименование | Индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств  95% выделенного объема средств | 25  50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | текущий ремонт  капитальный ремонт | выполнен в срок, в полном объеме | 25  50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | применение нестандартных методов работы |  | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения | задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | наличие реализуемых проектов | участие | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 7  к постановлению администрации  города Минусинска  от \_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | Приложение 7  к Примерному положению  об оплате труда работников  муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации  города Минусинска |

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия**

**их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, их заместителей**

**и главных бухгалтеров**

Общеобразовательные учреждения, подведомственные управлению образования администрации города Минусинска (кроме образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность

по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки  эффективности и  качества деятельности  учреждения | Условия | | Предельный размер выплат  к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| выполнение муниципального задания | 100% | 30% |
| обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации | 100% | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, (наличие призового места) | региональный уровень | 15% |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 35% |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результативность деятельности учреждения | Показатели качества по результатам контрольных срезов, итоговых контрольных работ | Не ниже 50% | 15% |
| Не ниже 60% | 30% |
| Не ниже 70% | 45% |
| включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения | наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти | 20% |
|  | Эффективность управления коллективом | отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства | 0 | 15% |
| отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 10% |
| Соответствие локальных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству | отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам | 0 | 5% |
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации | 25 % |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10 % |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
|  | Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места) | Региональный уровень | 15% |
| Ведение экспериментальной работы | Наличие статуса базовой площадки | 35% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результативность деятельности учреждения | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | качество обученности не ниже 70% | 45% |
| доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | не менее 50% | 20% |
| Реализация проектной и исследовательской работы | Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25 % | 20% |
| координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 100% выполнения плана | 20% |
| Главный бухгалтер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой учреждения | Отсутствие замечаний, претензий учредителя, руководителя учреждения, граждан | 0 | 40% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
|  | Соблюдение сроков, порядка предоставления финансовой отчетности | Соответствие нормам законодательства сданных отчетных документов | 100% | 40% |
|  | Эффективность методов и способов работы по устранению замечаний надзорных органов | Своевременное выполнение планов мероприятий, согласованных с учредителем, по устранению замечаний | 100% | 30% |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
|  | Эффективность финансово-экономической деятельности | Исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения | 99%-100% | 40% |
| 95%-98% | 30% |
| Отсутствие замечаний надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения | 0 | 50% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов

Образовательные учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования), подведомственные управлению образования администрации

города Минусинска

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения | Условия | | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
| наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 |
| Руководитель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | выполнение показателей муниципального здания | 100% | | 30% |
| отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя по проведенным проверкам (по итогам предыдущего квартала) | 0 | | 20% |
| отсутствие травм, несчастных случаев  (по итогам предыдущего квартала) | 0 | | 20% |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность кадрами | 100% работников работает в учреждении по основному месту работы (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам) | | 5% |
| Отсутствие вакансий (для школы дистанционного обучения) далее-ШДО | | 10% |
| Наличие квалифицированных педагогических кадров | 100% педагогов, работающих в учреждении, имеют дефектологическое образование или переподготовку в области социальной педагогики (для школ) | | 10% |
| 100% педагогов, работающих с использованием дистанционных технологий, имеют повышение квалификации в данной области (для ШДО) | | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников | отсутствие правонарушений, преступлений, самовольных уходов, несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками | 100% | | 20% |
| Продолжение обучения выпускников учреждения в учреждениях профессионального обучения | 90% выпускников продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для школ) | | 5% |
| 70% выпускников, из числа детей-инвалидов продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для ШДО) | | 5% |
| Обеспечение развития учреждения | Ведение экспериментальной работы | Исполнение мероприятий в соответствии с планом работы стажировочной базовой площадки | | 15% |
| Отсутствие замечаний, проверяющих организаций к работе стажировочной базовой площадки | | 15% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Результативность деятельности учреждения | реализация образовательной программы учреждения | показатели качества по результатам итоговых контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше (для школ и ШДО) | 10% | |
| 90% воспитанников имеют положительную динамику по итогам мониторинга уровня развития воспитанников (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования) | 10% | |
| реализация программы сопровождения (коррекционной, адаптированной программы) | 98% обучающихся, воспитанников имеют положительную динамику результатов | 10% | |
| отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (по итогам предыдущего квартала) | 0 | 10% | |
| Умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей учреждения | привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | заключен договор о сетевом взаимодействии, привлечены средства из дополнительных источников финансирования (грант) | 10% | |
| Умение качественно предоставлять информацию о деятельности учреждения | эффективное  и системное использование в работе информационно - коммуникационных технологий | 100% информации представляется в срок и в соответствии с требованиями | 20% | |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий | ведение баз автоматического сбора информации | отсутствие замечаний по ведению баз автоматического сбора информации | 20% | |
| Обеспечение информационной открытости учреждения | проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения | системное сопровождение официального Интернет-сайта учреждения | 10% | |
|  | положительные сюжеты в СМИ (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования) | 5% | |
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | выполнение показателей муниципального здания | 100% | 20% | |
| отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя, руководителя по проведенным проверкам (по итогам предыдущего квартала) | 0 | 30% | |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 10% | |
| Оказание методической помощи образовательным организациям города | деятельность в рамках стажировочной (базовой) площадки | отсутствие замечаний проверяющих организаций, учредителя к работе стажировочной (базовой) площадки | 5% | |
| Исполнение плана мероприятий стажировочной (базовой) площадки в соответствии с установленными сроками | 5% | |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Исполнение плана повышения профессиональной подготовки работников | 100% работников повысили квалификацию в соответствии с планом | 20% | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников | отсутствие правонарушений, преступлений, самовольных уходов, несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками | 100% | 20% | |
|  |  |  |  | |
|  | Продолжение обучения выпускников учреждения в учреждениях профессионального обучения | 90% выпускников продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для школ) | 5% | |
|  | 70% выпускников, из числа детей-инвалидов продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для ШДО) | 5% | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Результативность деятельности учреждения | реализация образовательной программы учреждения | показатели качества по результатам четвертных контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше (для школ и ШДО) | 20% | |
| 90% воспитанников имеют положительную динамику по итогам мониторинга уровня развития воспитанников (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования) | 30% | |
| Разработка адаптированных образовательных программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья | 100% | 20% | |
| отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении | 0 | 20% | |
|  | Реализация проектной и исследовательской деятельности обучающихся, воспитанников (для школ, ШДО) | Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 30% | 20% | |
| Обеспечение информационной открытости учреждения | проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения | наличие в учреждении стендов с информацией  о перечне предоставляемых услуг, о правах  и обязанностях обучающихся,  о составе попечительского совета,  о действующем законодательстве и с другой информацией | 10% | |
| системное сопровождение официального Интернет-сайта учреждения | 10% | |
| Главный бухгалтер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
|  | Ответственное отношение к своим обязанностям | Организация деятельности, обеспечивающая стабильную работу учреждения и удовлетворенность участников образовательного процесса | Отсутствие претензий со стороны руководителя, работников, обучающихся, граждан | 40% | |
|  | Непрерывное профессиональное развитие | Обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях | Соответствие нормам законодательства предоставленных отчетов, документов | 40% | |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
|  | Результативность учреждения | Исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения | 99%-100% | 40% | |
| 95%-98% | 30% | |
| Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством, учетной политикой учреждения | Отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов, учредителя | 50% | |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
|  | Соблюдение сроков, порядка предоставления финансовой отчетности | Соответствие нормам законодательства сданных отчетных документов | 100% | 30% | |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов

Учреждения дополнительного образования, подведомственные управлению образования администрации города Минусинска

| Должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения | Условия | | Предельный размер  к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| наименование | индикатор |
| Руководитель учреждения, заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Стабильное функционирование учреждения | выполнение муниципального задания | 100% | 30% |
| соответствие учреждения требованиям надзорных органов, учредителя | отсутствие претензий надзорных органов, учредителя | 20% |
| своевременное устранение предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний учредителя | 10% |
| обеспечение стабильности работы в коллективе | отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Развитие деятельности учреждения | реализация региональных, федеральных, международных проектов, программ, мероприятий, реализуемых учреждением | региональный уровень | 10% |
| федеральный уровень | 15% |
| международный уровень | 20% |
| включенность работников, в реализацию проектов, программ мероприятий, учреждением | более 20% | 40% |
| 10-20% | 30% |
| 5-10% | 20% |
| взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие | наличие утвержденного плана совместной деятельности | 10% |
| наличие инфраструктуры, обеспечивающей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ | 10% |
| мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период | 10% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Достижения обучающихся, педагогов в региональных, федеральных, международных мероприятиях | результативность участия в мероприятиях (победители, призовые места) | на региональном уровне | 15% |
| соотношение числа победителей, призеров от общего числа участников в региональных, федеральных, международных мероприятиях | более 0,2 | 40% |
| Достижения учреждения регионального, федерального, международного уровня | признание заслуг, высокого качества деятельности учреждения другими организациями, учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами | освещение в СМИ деятельности учреждения способствующей формированию положительного имиджа учреждения | 10% |
| положительные отзывы граждан, организаций о деятельности учреждения | 10% |
| победы, призовые места в конкурных мероприятиях, конференциях | 40% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов

Загородные оздоровительные лагеря

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | Условия | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Своевременное и эффективное расходование средств в соответствии с целевым назначением | Исполнение кассового плана на 98 % | 40% |
| Отсутствие фактов, подлежащих контролю со стороны надзорных органов и учредителя | Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 40% |
| Своевременное исполнение поручений учредителя | Отсутствие нарушений сроков исполнения поручений и указаний учредителя | 30% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Эффективность управления учреждением | Добросовестное исполнение трудовых обязанностей | Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей | 40% |
| Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий | Отсутствие дисциплинарных взысканий со стороны учредителя | 30% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Создание условий для осуществления деятельности учреждения | Участие в социально значимых мероприятиях | Организация мероприятий  по безопасной перевозке детей | 20% |
| Укомплектованность кадрами | Не менее 75 % от штатной численности | 20% |
| Заместители руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Своевременное и эффективное расходование средств в соответствии с целевым назначением | Исполнение кассового плана на 98 % | 40% |
| Отсутствие фактов, подлежащих контролю со стороны надзорных органов и учредителя | Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 20% |
| качественная подготовка и  проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения  (отсутствие обоснованных замечаний, жалоб) | Отсутствие нарушений сроков исполнения поручений и указаний учредителя | 20% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Эффективность управления учреждением | Добросовестное исполнение трудовых обязанностей | Отсутствие жалоб  на качество исполнения трудовых обязанностей | 30% |
| Эффективность управленческой деятельности | Согласованность руководства, четкость организации | 20% |
| Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий | Отсутствие нареканий со стороны учредителя | 20% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Создание условий для осуществления деятельности учреждения | Участие в социально значимых мероприятиях | Организация мероприятий  по безопасной перевозке детей | 10% |
| Укомплектованность кадрами | Не менее 75 % от штатной численности | 10% |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | |
|  | | | Приложение 8  к постановлению администрации  города Минусинска  от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | |
|  | | | Приложение 8  к Примерному положению  об оплате труда работников  муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска | |

**Размер персональных выплат**

**руководителям, их заместителям учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный  размер выплат  к окладу (должностному  окладу) [<\*>](consultantplus://offline/ref=EA4505DDF372C150BC76DDD0E86761689C07B6ABD36F48C581BF7C01A6584151587463C9D90F94E82E5C95DFg502A) |
| 1. | сложность, напряженность и особый режим работы: |  |
| наличие филиалов:  до 3-х (включительно)  свыше 3-х | 30%  60% |
| за работу по развитию семейных форм воспитания в  центрах развития семейных форм воспитания | 60% |
| 2 | опыт работы в занимаемой должности [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=EA4505DDF372C150BC76DDD0E86761689C07B6ABD36F48C581BF7C01A6584151587463C9D90F94E82E5C95DFg502A): |  |
| от 1 года до 5 лет <\*\*\*>  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,  искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «Заслуженный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «народный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADEB) | 5%  15%  20%  15%  20% |
| от 5 года до 10 лет <\*\*\*>  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,  искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «Заслуженный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «народный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADEB) | 15%  25%  30%  25%  30% |
| свыше 10 лет <\*\*\*>  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,  искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «Заслуженный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «народный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADEB) | 25%  35%  40%  35%  40% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<\*\*\*> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  | | --- | --- | |  | Приложение 9  к Примерному положению о системах оплаты труда работников муниципальных автономны, бюджетных и казенных учреждений осуществляющих деятельность в области образования муниципального образования город Минусинск | |

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений,

их заместителям и главным бухгалтерам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке |
| наименование | индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | Процент освоения выделенных бюджетных средств | от 98 до 99 %  от 99,1% до 100% | 70%  100% |
| Проведение ремонтных работ | Текущий ремонт  Капитальный ремонт | Выполнен в срок, качественно, в полном объеме | 25%  50% |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | Учреждение принято надзорными органами | Без замечаний | 100% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | Реализация проектов | 100% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | Международные  Федеральные  Межрегиональные  Региональные | 100%  90%  80%  70% |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 10  к Примерному положению о системах оплаты труда работников муниципальных автономны, бюджетных и казенных учреждений осуществляющих деятельность в области образования муниципального образования город Минусинск |

Перечень должностей, профессий работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| I | По виду экономической деятельности «Образование» |  |
| 1. | Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования) | учитель |
| 2. | Дошкольные образовательные учреждения | воспитатель |
| 3. | Учреждения дополнительного образования детей | педагог дополнительного образования  тренер-преподаватель  педагог - организатор  концертмейстер |
| II | Учреждения, подведомственные управлению образования администрации города Минусинска |  |
| 1. | Загородный оздоровительный лагерь | Сторож  Дворник  Воспитатель  Вожатый |