

АДМИНИСТРАЦИЯ

Саянского района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

с. Агинское

25.09.2014г. ____

№780-п

«Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», решением Саянского районного Совета депутатов от 22.02.2013 № 40-33(вн.) «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Саянского района постановлением администрации Саянского района от 12.09.2014 года № 753-п, руководствуясь статьей 81 устава Саянского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации (Гребнев В.В.).
3. Постановление подлежит размещению на официальном веб-сайте Саянского района.
4. Постановление вступает в силу на следующий день после его официального опубликования и применяется к правоотношениям, возникшим с 01 октября 2014 года.

И.о.главы администрации района

В.В. Гребнев

УТВЕРЖДЕНО
Постановлением администрации
Саянского района
от «25»09.2014 года
№ 780-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ

ОРГАНИЗАЦИЙ САЯНСКОГО РАЙОНА,

с. Агинское

Содержание:

1. Общие положения.....	3
2. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы.....	4
3. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия).....	9
4. Выплаты стимулирующего характера.....	11
5. Единовременная материальная помощь.....	13
6. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров.....	13

Приложения:

1. Общеобразовательные организации;
2. Образовательные организации дополнительного образования;
3. Дошкольные образовательные организации;
4. Прочие организации;
5. Объёмные показатели, характеризующие работу организации, а также иные показатели, учитывающие численность работников организации. Наличие структурных подразделений . Техническое обеспечение организации и другие факторы;
6. Перечень должностей, профессий работников организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности;
7. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной бюджетной и казенной организации;
8. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров;
9. Персональные выплаты работникам организации;
10. Выплаты по итогам работы работникам организации;
11. Выплаты по итогам работы для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное Положение (далее Положение) разработано на основании с Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864, «О системах оплаты труда работников краевых государственных организаций» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, координацию деятельности которых осуществляет Управление образования администрации Саянского района (далее - организация) по виду экономической деятельности «Образование», «Деятельность в области бухгалтерского учета», «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов», «Прочая вспомогательная деятельность автомобильного транспорта», «Предоставление прочих услуг».

1.2. Заработная плата в соответствии с системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда.

Система оплаты труда работников организаций устанавливается в организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами муниципального образования Саянский район, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Организация в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников организаций включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата работников организаций увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.6. Для работников организаций, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты

труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

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

1.8. Перевод организаций на системы оплаты труда осуществляется с обязательным соблюдением требований, установленных [статьей 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Работникам организаций в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем организации 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 коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективных договорах, 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 (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

2.3.1. 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		
		2 466,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 597,0 <*>
2 квалификационный уровень		2 882,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 605,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 103,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 774,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 298,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 133,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 707,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 523,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 153,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2 933,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 980,0 руб.

2.3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного)
-------------------------	--

	оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	2 739,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 882,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 392,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 167,0
2 квалификационный уровень	3 480,0
3 квалификационный уровень	3 820,0
4 квалификационный уровень	4 592,0

2.3.3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 231,0
2 квалификационный уровень	2 338,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 193,0

2.3.4. 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	5 361,0
2 квалификационный уровень	5 762,0
3 квалификационный уровень	6 218,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 392,0
5 квалификационный уровень	4 961,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	5 361,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	5 762,0
2 квалификационный уровень	6 675,0
3 квалификационный уровень	7 188,0

2.3.5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	5 361,0
Художественный руководитель	5 488,0

2.4 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организаций могут устанавливаться выше минимальных размеров

окладов. Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы увеличивается по должности «педагогический работник»

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

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

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

$O_{\min}$ – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

K – повышающий коэффициент.»;

2.6. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
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 организаций	35%
	для педагогических работников профессиональных образовательных организаций	20%
	для педагогических работников дошкольных образовательных организаций	50%
	для педагогических работников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	50%
	для педагогических работников прочих образовательных организаций	20%

»;

2.6.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

2.6.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 25\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 25\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – 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;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$ – 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.»;

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 положениях об оплате труда организации 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 организаций устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам организации 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 организации 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), относятся: «*»

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
3.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии	20

	соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	
4.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
5.	работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
6.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
7.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
8.	выплата за работу в сельской местности	25

«*» В образовательных организациях, имеющих классы или группы детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах или группах.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам организаций по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат 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 квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда, установленного в Красноярском крае);

- выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Организации устанавливается в соответствии с приложениями 1-4.

4.4. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются организациями на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителям организаций и случаев, предусмотренных [пунктом 1.7 раздела I](#) настоящего Положения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам организации.

4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда не менее 25%.

4.7. Персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, устанавливаются в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

4.8. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- 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 организаций устанавливается в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам года не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.9. Руководитель Организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления организации.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по соответствующим квалификационным уровням профессиональных групп работника, так и в абсолютном размере.

4.11. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем организации ежемесячно, ежеквартально и на год.

4.12. При установлении размера выплат стимулирующего характера

конкретному работнику (за исключением персональных выплат) организации применяют балльную оценку.

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

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{стим. раб.}} \geq 25\%$ от фонда оплаты труда работников организации.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2](#) настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам организаций производится на основании приказа руководителя организации с учетом положений настоящего раздела.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

6.1. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров организаций осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными организациями с 1 – 2 группами (кроме организаций, 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.

6.2. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им организации с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей на основании Постановления главы администрации Саянского района.

6.3. Группа по оплате труда руководителей организаций определяется на основании **объемных показателей**, характеризующих работу организации, а также иных показателей, учитывающих численность работников организации, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение организации и другие факторы, в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю организации группа по оплате труда руководителей организаций устанавливается приказом управления образования администрации района и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

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

6.5. 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 организации и **перечнем** должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 6 к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации определяется в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

6.7. Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при

определении размера должностного оклада руководителя, определяется по типам и видам организаций и на основании Постановления главы администрации Саянского района.

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих организаций.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю организации, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с [разделом 3](#) настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Предельное количество должностных окладов руководителей организаций, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, составляет 45 должностных окладов руководителей организаций в год 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.

Конкретное количество должностных окладов определяется по типам и видам организации и устанавливается на основании постановления главы администрации Саянского района.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям организаций может направляться на стимулирование труда работников организаций. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с управлением образования администрации Саянского района.

6.11. Распределение фонда стимулирования руководителей организаций осуществляется ежемесячно комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования .

6.12. Руководители образовательных организаций представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности организаций, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных организаций, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.13. Руководители организаций имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.14. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. С учетом мнения комиссии управление образования администрации Саянского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.15. Руководителям организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда 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;
- выплаты по итогам работы.

6.16. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются согласно приложению 8 к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных приложением № 8, Управлением образования могут применяться иные критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров, не предусмотренных приложением № 9.

6.17. Руководителям, заместителям и главным бухгалтерам организаций устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в организациях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных	60%

	организаций	
	за работу по развитию семейных форм воспитания в центрах развития семейных форм воспитания	60%
3	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <*>	
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	5%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	15%
		20%
	от 5 года до 10 лет <*>	
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	25%
		30%
	свыше 10 лет <*>	
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	35%
		40%

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

<*> Производится при условии соответствия ученой степени или

почетного звания профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

6.18. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются ежемесячно в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения сроком на три месяца.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться по итогам работы.

6.19. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующей организации.

6.20. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю организации с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 2 настоящего раздела.

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов организации от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
организация приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного 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

6.21. Руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.22. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю организации в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа управления образования администрации района в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

6.23. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Руководитель МКУ «Управление образования
администрации Саянского района»

Е.В. Рябцева

Общеобразовательные учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников гимназии	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: учитель	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня:	за одного ученика	на месяц
			международный и федеральный уровень	5	
			краевой уровень	4	
			муниципальный уровень	3	
			уровень образовательного учреждения	2	
			наличие победителей и призеров международного и федерального уровня	за одного ученика	на месяц
	Обеспечение материально-технического и методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе: методического объединения (профессиональных сообществ); психолого-педагогического консилиума; службы психолого-педагогического сопровождения; аттестационной комиссии; экспертной комиссии; комиссии по установлению выплат стимулирующего характера и других комиссий	краевой уровень	15	
			муниципальный уровень	10	
				5	
			постоянное участие	10	на квартал на месяц
			разовое участие	5	
		Организация ОП на основе системно-деятельностного подхода (в рамках введения ФГОС)	Соответствие форм реализации внеурочной деятельности требованиям ФГОС: 1 открытое занятие школьный уровень муниципальный уровень краевой уровень	10 15 20	на квартал 22

	Деятельности	психолого-педагогического консилиума; службы психолого-педагогического сопровождения; аттестационной комиссии; экспертной комиссии; комиссии по установлению выплат стимулирующего характера и других комиссий	разовое участие	5	на месяц
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов, открытые занятия, профессиональные конкурсы и т.д.	школьный уровень: участие призовое место муниципальный уровень: участие призовое место региональный и федеральный уровень: участие призовое место	5 10 10 15 20 30	на месяц
	За качество выполняемых работ				
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	отсутствие учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссиях по делам несовершеннолетних	0	20	на месяц
		сокращение числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссиях по делам несовершеннолетних	за каждого ученика, снятого с учета в органах внутренних дел, комиссиях по делам несовершеннолетних	5	на месяц
	Достижения учащихся	участие учащихся в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях различного уровня (при условии непосредственного участия педагога в подготовке)	школьный уровень: участие призовое место муниципальный уровень: участие призовое место региональный уровень: участие призовое место	5 15 10 20 10 25	на месяц 23
воспитатель, в	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, электробезопасности на пищеблоке	наличие замечаний руководителя организации, медицинской сестры и надзорных органов	0	50	на квартал
	За интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение качественного питания детей	наличие замечаний Роспотребнадзора, административного контроля по соблюдению технологического процесса приготовления пищи	0	30	на месяц
		наличие жалоб на качество приготовления пищи участников образовательного процесса	0	50	на месяц
	Осуществление дополнительных видов работ	участие в мероприятиях организации	участие	20	на месяц
За качество выполняемых работ					
	Качественное ведение документации	наличие замечаний руководителя организации, надзорных органов	0	20	на месяц
	Соблюдение норм питания	соответствие согласованному с Роспотребнадзором цикличному меню	100%	30	на месяц
Младший обслуживающий персонал: водитель автобуса	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	наличие замечаний руководителя организации, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	50	на квартал
	За интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение безопасных перевозок детей	наличие простоя автотранспорта из-за неисправного технического состояния	0	30	24 на квартал
		наличие поломок автотранспорта в дороге	0	30	на месяц

Образовательные организации дополнительного образования

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
Методист,инструктор-методист(включая старшего)	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	20	на месяц
			более 1	40	
	За интенсивность и высокие результаты работы				
	Полнота реализации программы деятельности учреждения	Выполнение плана методической работы	100% от запланированного в квартал	20	на месяц
	Непрерывное собственное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе: муниципального краевого уровня российского уровня	участник	5	на месяц
				10	
				15	
		Победа в профессиональном конкурсе: муниципального краевого уровня российского уровня	победитель		10 15 25
		Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	сертификат, свидетельство	10	на месяц
	Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ)	краевой уровень	участник	10	на месяц
			призер	20	

		русский уровень	участник	15	на месяц
			призер	25	
	За качество выполняемых работ				
	Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, проектов, методических материалов	1	20	на месяц
			более 1	50	
	Описание педагогического опыта	Кол-во изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ	1	10	на месяц
			более 1	20	
		Выступление на конференциях, семинарах	муниципального краевого уровня русского уровня	10 20 30	
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	10	на месяц
			более 1 раза в квартал	25	
Педагог дополнительного образования, тренер – преподаватель(включая старшего)	Предъявление образовательных практик	уровень предъявления образовательных практик	муниципального краевого уровня русского уровня	10 20 30	на месяц
		работа в составе экспертных групп	муниципального краевого уровня русского уровня	15 20 35	на месяц
	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	на месяц
	Полнота реализации дополнительной образовательной программы	Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	100% от запланированного в квартал	20	на месяц

Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	наличие материалов, пособий	до 30	на месяц
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	на месяц
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	на месяц
	Муниципальный уровень	доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30	
	Краевой уровень и другие	доклад, выступление, публикация, презентация	40	
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: На уровне учреждения муниципального краевого уровня	сертификат участника	10 15 20	на месяц
	Победа в профессиональном конкурсе: На уровне учреждения муниципального краевого уровня	диплом победителя	15 25 40	на месяц
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство	10	на месяц
Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей,	Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	за каждого обучающегося	0,5, но не более 20	на месяц

состоящих на учете в ОВД				
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	на месяц
Осуществление дополнительных видов работ	Участие в проведении краевых массовых мероприятий	выполнение плана подготовки краевого массового мероприятия	5% за каждое краевое массовое мероприятие, но не более 10	на месяц
	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 до 2 часов свыше 2 часов	5 7 15	на месяц
За качество выполняемых работ:				
Результаты обучающихся	Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации)	90-100%	20	на квартал
	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:			на месяц
	Муниципального уровня	участие призер	5 15	
	краевого 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	на месяц

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	на месяц
	степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	руководит организацией и проведением мероприятия	20 за каждое мероприятие, не более 100	на месяц
		участвует в организации и проведении	10 за каждое, не более 50	на месяц
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	на месяц
	На муниципальном уровне	доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30	на месяц
	Краевой уровень и другие уровни	доклад, выступление, публикация, презентация	40	на квартал
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: На уровне учреждения муниципального краевого уровня	сертификат участника	10 15 20	на месяц
	Победа в профессиональном конкурсе: На уровне учреждения муниципального краевого уровня	диплом победителя	15 25 30	на месяц
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство	10	на месяц
Выполнение технических условий массового мероприятия	Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия	90-100%	25	на месяц
	Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии	сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний	15	на месяц

	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	на месяц
	За качество выполняемых работ:				
	Результаты обучающихся	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: Муниципального уровня			на месяц
			участие призер	10 20	на месяц
		Краевого, межрегионального уровня, российского уровня	участие призер	20 30	на месяц
	Осуществление дополнительных видов работ	Мелкий ремонт транспортного средства	Периодичность 1 раз в месяц Свыше 2 раз в месяц	10 30	на месяц
		Мойка транспортного средства	Ежедневно	30	на месяц
		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	на месяц
	За качество выполняемых работ				
	Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения	Отсутствие ДТП	0 предписаний	50	на месяц
		Отсутствие штрафных санкций	0 штрафов	50	на месяц
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	20	на месяц
Завхоз, рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож (дежурный),	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний, жалоб	70	на месяц

дворник, уборщик производственных помещений		Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	Отсутствие протоколов	100	на месяц
	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	на месяц
		Проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	Временные затраты со 100% качеством До 1 часа До 2 часов Свыше 2 часов	10 20 50	на месяц
		Благоустройство территории	Наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	20	на месяц
	За качество выполняемых работ				
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	30	на месяц

Дошкольные образовательные организации

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
Педагог-психолог, дефектолог, логопед	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	на квартал
	Социально-педагогическое сопровождение воспитанников	проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	10 за одно мероприятие	на месяц
		Отслеживание движения воспитанника в соответствии с программой педагогического сопровождения, положительная динамика результативности	100%	5(за одного воспитанника)	на месяц
		Отсутствие замечаний надзорных органов	0	40	на месяц
		Своевременное и качественное заполнение необходимой документации, соблюдение сроков	Отсутствие замечаний	10	на месяц
	За интенсивность и высокие результаты труда				

Методическое сопровождение профессиональной деятельности	Участие в работе: методического объединения (профессиональных сообществ); психолого-педагогического консилиума; службы психолого-педагогического сопровождения; аттестационной комиссии; экспертной комиссии; комиссии по установлению выплат стимулирующего характера и других комиссий	постоянное участие	10	на квартал
		разовое участие	5	на месяц
	презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов, открытые занятия, профессиональные конкурсы и т.д.	Уровень организации: участие призовое место муниципальный уровень: участие призовое место региональный и федеральный уровень: участие призовое место	5 10 10 15 20 30	на месяц
	адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	30	на месяц
За качество выполняемой работы				

	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	приведение в соответствие уровня развития ребенка возрастной норме	За каждого ребенка	10	на квартал
	Достижения воспитанников	участие учащихся в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, проектах, различного уровня (при условии непосредственного участия педагога в подготовке)	Уровень учреждения: участие призовое место муниципальный уровень: участие призовое место региональный уровень: участие призовое место	5 15 10 20 10 25	на месяц
Воспитатель	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	на месяц
	Обеспечение безопасных и комфортных условий	соблюдение норм СанПиН, пожарной безопасности, техники безопасности и другое	отсутствие замечаний надзорных органов, медсестры, руководителя	10	на месяц
		наличие обоснованных жалоб родителей по поводу конфликтных ситуаций	0	10	на месяц
	Обеспечение занятости детей	количество воспитанников, охваченных дополнительным образованием	100 % 95%	20 15	на месяц

Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	20	на месяц
	посещаемость детей	не менее 80%	20	на месяц
За интенсивность и высокие результаты работы				
Методическое сопровождение профессиональной деятельности	Участие в работе: методического объединения (профессиональных сообществ); психолого-педагогического консилиума; службы психолого-педагогического сопровождения; аттестационной комиссии; экспертной комиссии; комиссии по установлению выплат стимулирующего характера и других комиссий	постоянное участие	10	на квартал
		разовое участие	5	на месяц
Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20	

		высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20	
		посещаемость детей	не менее 80%	20
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	30
		участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
Педагогические работники:	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог- организатор, учитель-логопед, учитель- дефектолог, методист, инструктор по физической культуре, тренер- преподаватель	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	20	
			призовое место	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	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	на месяц
	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	на месяц
	За интенсивность и высокие результаты работы				

	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30	на месяц
	Участие в мероприятиях учреждения	проведение дня именинника, праздников для детей	постоянно	30	на месяц
	За качество выполняемых работ				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30	на месяц
Шеф-повар, повар	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	30	на месяц
			устранение предписаний в установленные сроки	20	на месяц
	За интенсивность и высокие результаты работы				
	Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	30	на месяц
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	40	на месяц
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30	на месяц
	За качество выполняемых работ				

	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	10	на месяц
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	40	на месяц
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, мойщик посуды, гардеробщик	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	на месяц
			10 часов в месяц	20	на месяц
			15 часов в месяц	30	
	За интенсивность и высокие результаты работы				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	50	на месяц
			устранение предписаний в установленные сроки	30	на месяц

	Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения		20	на месяц
	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	на месяц
			отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20	на месяц
Методист, старший 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	на месяц
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20	на месяц

Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20	на месяц
Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	10	на месяц
За интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30	на месяц
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	на месяц
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10	на месяц
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	на месяц
--	---	---	---	----	----------

Приложение № 4

Прочие организации

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Заместитель главного бухгалтера	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения, контролирующих и надзорных органов по ведению	0	4

	регламентирующими документами	документации		
	Своевременная подготовка Локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным актам и локальным актам учреждения	100% соответствие нормам действующего законодательства	4
	Отсутствие нарушений сроков и качества подготовки и сдачи отчетности	Нарушение сроков подготовки и сдачи отчетности	0	4
	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины	Наличие замечаний по ведению финансовой и кассовой документации	0	5
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	Своевременное обеспечение рабочего процесса информационно-методическими материалами;-техническими средствами	Отсутствие жалоб со стороны работников	4
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в курсах повышения квалификации (подготовка, переподготовка)	Участие	3
	За качество выполняемых работ			
	Соответствие заданным нормам и нормам законодательства, доля сданных отчетных документов	Своевременная и без письменных замечаний налоговых и иных органов сдача отчетов	Отсутствие письменных Замечаний руководителя учреждения и иных контролирующих или надзорных органов	9
	Умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей учреждения	Достижение заявленных параметров заявленных в государственном задании учреждения	86,7%-94,9% 95% и более %	46
Начальник отдела	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка	полнота и соответствие	100%	10

	Локальных нормативных актов учреждения. финансово-экономических документов	локальным нормативным актам учреждения	соответствие нормам действующего законодательства	
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность деятельности отдела	План работы отдела выполнен в установленный срок	100%	1
		Участие в курсах повышения Квалификации (подготовка, переподготовка)	Участие	3
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в мероприятиях, семинарах, конференциях	Участие	5
			Выступление	10
	За качество выполняемых работ			
	Эффективность управленческих функций	Подготовка аналитических документов, обеспечение системного контроля, координация деятельности отдела	Без замечаний	10
Отсутствие замечаний обслуживаемых учреждений по деятельности отдела	Отсутствие письменных замечаний, предписаний, жалоб	0	20	
Экономист, бухгалтер	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения поведению документации	0	2
	Своевременная подготовка финансово-экономических документов	Полнота и соответствие Локальным нормативным актам учреждения	100% соответствие нормам действующего законодательства	4
	Отсутствие нарушений сроков и	Нарушение сроков подготовки и сдачи отчетности	0	3

	качества подготовки и сдачи отчетности			
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Своевременное проведение расчетов, возникающих в процессе исполнения, в пределах санкционированных расходов бюджетной сметы или плана финансово-хозяйственной деятельности	Без замечаний	10
		Отсутствие просроченной кредиторской задолженности и нереальной к взысканию дебиторской задолженности	0	10
	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие письменных жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей и дисциплинарных взысканий	0	8
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в курсах повышения квалификации (подготовка, переподготовка)	Участие	3
	За качество выполняемых работ			
	Контроль за эффективным и целевым расходованием средств	Обеспечение соответствия осуществляемых хозяйственных операций законодательству, контроль за движением имущества и выполнением обязательств учреждения	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения и иных контролирующих и надзорных органов	10
	Составление и своевременное предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	Обеспечение формирования полной и достоверной информации. своевременность предоставления	В полном объеме и в срок	15
Методист, специалист	За важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к выполнению задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	Своевременное выполнение Плановых мероприятий, достижение высоких показателей	Своевременно предоставленные отчеты, содержащие полную информацию о реализованных мероприятиях	5

			Выполнение планов учреждения	5
		Самостоятельность при реализации мероприятий отдела и определении результатов работы	Оформленные предложения о повышении эффективности работы отдела инициативы проектного характера	5
			Реализация инициатив	8
		Продвижение достижений учреждения по направлениям деятельности отдела	Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. за 1 шт.	5
		Привлечение дополнительных ресурсов (финансовых, организационных, интеллектуальных и др.)	Создание команд творческих групп, решивших задачу	10
			Объем привлеченных средств (за 10 тыс. руб.)	1
	Важность выполняемой работы	Выполнение работ, обеспечивающих инновационный «прорыв» в каком-либо направлении деятельности отдела, учреждения	Позитивные отзывы о работе, идее, проекте, выполненном работником отдела, в средствах массовой информации, сети Интернет	5
		Выполнение работ, обеспечивающих инновационный «прорыв» в каком-либо направлении деятельности, отдела, учреждения	Позитивные отзывы в работе, идее, проекте, выполненном работником, в средствах массовой информации, сети Интернет	5
		Выполнение работ, обеспечивающих устойчивость деятельности учреждения	Позитивные отзывы в работе, идее, проекте, выполненном работником, в средствах массовой информации, сети	10

			Интернет	
			Реализация проектов	10
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Интенсивность и высокие результаты при выполнении задач, определенных должностными обязанностями. планами деятельности учреждения	Выстраивание эффективного взаимодействия с другими отделами учреждениями, ведомствами общественными организациями, профессиональными ассоциациями, работодателями для достижения поставленных задач	Наличие договоров о совместной деятельности по достижению целей учреждения (за договор)	5
		Выступление с докладами на совещаниях конференциях и т.д.	Оформленные доклады, презентации (за выступление)	5
		Участие во внутрисистемных и краевых мероприятиях , грантовой проектной, экспериментальной, инновационной деятельности	Получение гранта, утверждение проекта	10
		Выстраивание эффективного взаимодействия с другими отделами учреждениями, ведомствами общественными организациями, профессиональными ассоциациями, работодателями для достижения поставленных задач	Наличие договоров о совместной деятельности по достижению целей учреждения (за договор)	8
			Наличие совместных проектов	10
	За качество выполняемых работ			
	Качество при выполнении задач, Определенных должностными обязанностями планами Деятельности учреждения	Своевременное и качественное Выполнение плановых показателей	Отсутствие обоснованных замечаний, предписаний к выполненной работе.	5
		Качество владения организационными функциями	Своевременная реализация программ, проектов, планов.	5
		Организация и участие в инновационной и экспертной деятельности	Оформленные предложения	5

Юрисконсульт	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений	Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством	Без замечаний	8
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Разработка документов в соответствии с уставной деятельностью учреждения	Наличие локальных нормативных актов учреждения.	100%	10
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в курсах повышения квалификации (подготовка. переподготовка)	Участие	3
	За качество выполняемых работ			
	Обработка и предоставление информации	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения по ведению документации	100%	10
Документовед	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами	Разработка документов в соответствии с уставной деятельностью учреждения	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения	5
	Ведение документооборота учреждения, личных дел работников	Соответствие Документации требованиям действующего законодательства	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения	7
		Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления Архивных данных	Наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний по его ведению	5
		Предоставление своевременной	Отсутствие письменных	5

		Достоверной информации в контролирующие и надзорные органы	замечаний руководителя учреждения, контролирующих и надзорных органов	
		Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	Отсутствие письменных Замечаний руководителя учреждения	7
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Организация ведения документации, подготовка локальных нормативных актов учреждения	Наличие локальных нормативных актов учреждения	100%	10
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в курсах повышения квалификации (подготовка, участие <u>переподготовка</u>)	Участие	3
	За качество выполняемых работ			
	Обработка и предоставление информации	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения по ведению документации	0	10
	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие письменных замечаний	0	7
	Развитие кадрового потенциала учреждения	Укомплектованность кадрами учреждения	Не менее 90 %	6
Инженер	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение соблюдения норм охраны труда, техники безопасности и мер противопожарной	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения, контролирующих и надзорных органов	0	8

	безопасности			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения	Полнота и соответствие нормативным и локальным актам учреждения	100% соответствие нормам действующего законодательства	5
	Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами	Разработка документов по охране труда и технике безопасности	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения	5
	Обеспечение охраны труда и техники безопасности, сохранности жизни и здоровья работников учреждения	Выполнение требований надзорных органов труда и иных контролирующих органов	Отсутствие чрезвычайных ситуаций, травматизма и несчастных случаев.	5
	Оперативность выполняемой работы	Своевременные устранения неполадок инженерных сетей и коммуникаций, оборудования, выполнение заявок	Постоянно	10
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в курсах повышения Квалификации (подготовка, переподготовка)	Участие	3
	Дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности	Выполнение приказов руководителя в рамках уставной деятельности учреждения	В полном объеме, в срок, без замечаний	6
	За качество выполняемых работ			
	Организация ведения документации, подготовка локальных нормативных актов учреждения.	Наличие локальных нормативных актов учреждения по охране труда и технике безопасности	100%	10
Программист	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

	Своевременное обеспечение учреждения информационным и материалами	Постоянный мониторинг информационных материалов и обеспечение ими программ	Отсутствие замечаний	20
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Своевременное обеспечение рабочего процесса: информационно-методическими материалами;-техническими средствами	Обеспечено своевременно	Без замечаний	10
	Дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности	Выполнение приказов руководителя в рамках уставной деятельности учреждения	В полном объеме, в срок, без замечаний	15
	За качество выполняемых работ			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Без перебоев, постоянно	25
Секретарь	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение технических функций ПО обеспечению и обслуживанию работы учреждения	Отсутствие письменных Замечаний руководителя учреждения	0	10
	Ведение документооборота учреждения	Соответствие документации Требованиям действующего законодательства	Отсутствие замечаний руководителя по ведению документации	8
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности	Выполнение приказов руководителя в рамках уставной деятельности учреждения	В полном объеме, в срок, без замечаний	6
	За качество выполняемых работ			
	Осуществление делопроизводства в полном	Отсутствие письменных Замечаний руководителя по	0	10

	объеме и в соответствии с регламентирующими документами	Ведению документации		
Водитель автомобиля	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ремонтные работы автомобиля не требующие разборки механизмов	Отсутствие письменных замечаний руководителя	0	8
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Строгое соблюдение правил и требований дорожной	Отсутствие штрафных санкций	0	1
	Осуществление дополнительных видов работ	Мойка транспортного средства	1 раз в неделю	10
	За качество выполняемых работ			
	Своевременное проведение Технического осмотра и обслуживания, безаварийная перевозка пассажиров	Отсутствие письменных Замечаний руководителя, Штрафных санкций	0	10
	Безаварийная перевозка пассажиров	Отсутствие дорожно- транспортных происшествий	0 предписаний	20
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Строгое соблюдение правил и требований пожарной безопасности, электробезопасности. охраны труда	Отсутствие письменных замечаний руководителя	0	8
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Высокое качество ремонтных работ	Отсутствие письменных Замечаний руководителя учреждения	0	3
	Безаварийная работа и	Эксплуатация технических	Отсутствие аварийных	5

	эксплуатация технических систем здания	систем здания соответствует техническим условиям	ситуаций	
	Дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности	Выполнение приказов руководителя в рамках уставной деятельности учреждения	В полном объеме, в срок, без замечаний	5
	За качество выполняемых работ			
	Обеспечение санитарно - гигиенических условий	Санитарно- гигиеническое состояние в помещениях и на территории соответствует нормам и требованиям	Отсутствие письменных Замечаний руководителя учреждения, контролирующих или надзорных органов	5
	Безаварийная работа и эксплуатация электрооборудования	Электроприборы и другие механизмы соответствуют техническим условиям, осмотр и ремонт осуществляется своевременно	Отсутствие аварийной ситуации	10
Механик	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Результативность работы	Бесперебойная и безаварийная работа транспортного средства	0 замечаний	40
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей.	0 замечаний	20
	За качество выполняемых работ			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения	Производственный процесс обеспечен необходимыми материалами в соответствии с требованиями.	0 замечаний	30

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РАБОТУ УЧРЕЖДЕНИЯ, А ТАКЖЕ ИНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ.
УЧИТЫВАЮЩИЕ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ. НАЛИЧИЕ
СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ. ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
УЧРЕЖДЕНИЯ И ДРУГИЕ ФАКТОРЫ

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:
численность работников учреждения;
количество обучающихся (детей);
показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.
2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда,

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

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

абзац исключен. - Постановление администрации г. Красноярск от 22.09.2010 N 399.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

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

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

6. Исключен. - Постановление администрации г. Красноярск от 22.09.2010 N 399.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
I. Количество обучающихся, детей в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3

2. Количество обучающихся в учрежде дополнительного сбоазеваная детей:		
в многопрофильных	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося {воспитанника)	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	10

	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
6. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5
спортивно-оздоровительных групп и групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
9. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15

10. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую , но не более единицу	3 30
11. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	находящихся на балансе учреждения	30
	при наличии J договорных отношений 	15
12. Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства/ теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид \	50
13. Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый зид	10
14. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
16. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
17. Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	5

18. Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	15
19. Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
20. Наличие групп продленного дня		20
21. Круглосуточное пребывание детей в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием детей; 4 и более групп	10 30
22. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад)	за каждый вид дошкольных помещений для разных видов активности	15

Приложение 6

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ. ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ
ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1.1. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
1.2. Общеобразовательные организации {начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	учитель

Приложение № 7

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА),**

СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО И КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного и казенного учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного и казенного учреждения (далее - учреждение).

2. Настоящий Порядок распространяется на:

общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования); специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи; оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении;

учреждения, включенные в перечень учреждений на проведение эксперимента по введению новых систем оплаты труда.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО}_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ДО}_i}{n},$$

где $\text{ДО}_{\text{ср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение №8

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия

**их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей,
заместителей и главных бухгалтеров**

Общеобразовательные и дошкольные организации

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организаций	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель организа-ции	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			отсутствие травм, несчастных случаев	20%
		выполнение муниципального задания	100%	50%
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	5%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, обучающихся в муниципальных, региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях: на муниципальном	10%
			региональном	10%
			межрегиональном	15%
			всероссийском	25%
			международном	50%
		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой (пилотной) площадки	30%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности организации	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%	15% 67
		включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности организации	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности организации со стороны других организаций	15%

Размер персональных выплат

№ п/п	Основание установления выплаты	Размер к окладу (должностному окладу)*
1	За опыт работы в занимаемой должности от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения;	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения;	20%
	при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	15%
	при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения;	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения;	30%
	при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	25%
	при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения;	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения;	40%
	при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	35%
	при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	40%
2	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении.	20%
3	краевые выплаты	718,4
	-воспитателям, -младшим воспитателям и помощникам воспитателей краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей	2155,2
4	профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня, общепрофессиональным профессиям рабочих первого и второго уровня и общепрофессиональным должностям служащих первого, второго, третьего уровня за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района	70
5	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	47,1%
6	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению	20%
		60%

* - расчет персональных стимулирующих выплат производить от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Размер к окладу (должностному окладу)*
1	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	15%
	русского языка, литературы (за исключением классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи)	15%
	учителям начальных классов (за исключением классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи)	15%
1.1	<i>в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи</i>	
	<i>учителям начальных классов</i>	15%
	<i>учителям русского языка и литературы</i>	15%
1.2	преподавателям учреждений среднего профессионального образования	15%
2	учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство	2700 руб.*
3	учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры кабинетов, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	10%
		20%

* - расчет персональных стимулирующих выплат производить от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов. Установить нормативными правовыми актами конкретные значения персональных стимулирующих выплат, исключить для учреждений возможность дифференцирования указанных размеров персональных выплат.

** - Размер выплаты педагогическим работникам за классное руководство определяется исходя из расчета 2,7 тыс. рублей в месяц за

классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, кадетских школах, кадетских школах-интернатах, общеобразовательных школах-интернатах и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся

Выплаты по итогам работы работникам организаций

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25%
		95% выделенного объема средств	50%
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		50%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	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%

**Выплаты по итогам работы
руководителям организаций, 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 %	70 %
		от 99,1 % до 100 %	100 %
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25 %
	Капитальный ремонт	качественно, в полном объеме	50 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50 %
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100 %
		федеральные	90 %
		межрегиональные	80 %
		региональные	70 %
		внутри учреждения	60 %

