



КонсультантПлюс

Постановление администрации г. Минусинска
Красноярского края от 26.09.2019 N АГ-1735-п
(ред. от 19.11.2020)

"Об утверждении Примерного положения об
оплате труда работников муниципальных
учреждений, подведомственных управлению
образования администрации города
Минусинска"

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 14.06.2022

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МИНУСИНСКА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 26 сентября 2019 г. N АГ-1735-п**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРИМЕРНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА МИНУСИНСКА**

Список изменяющих документов
(в ред. Постановлений администрации г. Минусинска Красноярского края
от 10.12.2019 N АГ-2268-п, от 08.05.2020 N АГ-693-п,
от 01.10.2020 N АГ-1770-п, от 19.11.2020 N АГ-2182-п)

В соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, Федеральным [законом](#) от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", [Постановлением](#) Правительства Красноярского края от 15.12.2009 N 648-п "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края", [Решением](#) Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 N 10-83р "О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений", Уставом городского округа - город Минусинск, в целях регулирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска, постановляю:

1. Утвердить [Положение](#) о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска, согласно приложению.

2. Признать утратившими силу следующие Постановления администрации города Минусинска:

от 04.12.2013 N АГ-2270-п "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска";

от 29.12.2017 N АГ-2522-п "О внесении изменений в Постановление администрации города Минусинска от 04.12.2013 N АГ-2270-п "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска";

от 29.12.2017 N АГ-2523-п "О внесении изменений в Постановление администрации города Минусинска от 04.12.2013 N АГ-2270-п "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска";

от 28.05.2018 N АГ-807-п "О внесении изменений в Постановление администрации города Минусинска от 04.12.2013 N АГ-2270-п "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска";

от 25.09.2018 N АГ-1584-п "О внесении изменений в Постановление администрации города Минусинска от 04.12.2013 N АГ-2270-п "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска";

от 27.11.2014 N АГ-2362-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального

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

4. Контроль за выполнением Постановления возложить на заместителя Главы города по социальным вопросам Павлову Ж.В.
(п. 4 в ред. [Постановления](#) администрации г. Минусинска Красноярского края от 08.05.2020 N АГ-693-п)

5. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, но не ранее чем с 1 октября 2019 года.

Глава города
А.О.ПЕРВУХИН

Приложение
к Постановлению
администрации города Минусинска
от 26 сентября 2019 г. N АГ-1735-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА МИНУСИНСКА

Список изменяющих документов
(в ред. Постановлений администрации г. Минусинска Красноярского края
от 10.12.2019 N АГ-2268-п, от 08.05.2020 N АГ-693-п,
от 01.10.2020 N АГ-1770-п, от 19.11.2020 N АГ-2182-п)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с [Постановлением](#) Правительства Красноярского края от 15.12.2009 N 648-п "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края", [Решения](#) Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 N 10-83р "О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений", регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска (далее - учреждения) по виду экономической деятельности "Образование", "Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений", "Деятельность в области права и бухгалтерского учета", "Деятельность сухопутного и трубопроводного транспорта", "Складское хозяйство и вспомогательная транспортная деятельность", "Деятельность по предоставлению прочих персональных услуг", "Деятельность по предоставлению продуктов питания и напитков", "Деятельность в области информационных технологий", "Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений", "Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания".

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной

деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

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

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

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

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании [статьи 148](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. К другим [видам](#) компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

(при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.9. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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

выплаты по итогам работы.

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

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

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

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

4.3. **Виды**, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений, устанавливается согласно приложению 5 к настоящему Положению. При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим

пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные [приложением 5](#).

4.3.1. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

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

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

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

4.5. Работникам учреждений устанавливается выплаты по итогам работы, в соответствии с [приложением 6](#) к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы выплачиваются в виде стимулирующих выплат по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы устанавливается в абсолютном размере.

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

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

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

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

C_{1 балла} - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

$$C_{1 \text{ балла}}^{i-1} = Q_{\text{стим. раб.}} / \text{SUM } B,$$

где:

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

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

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зп.}} - Q_{\text{гар.}} - Q_{\text{отп.}},$$

где:

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

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

$Q_{\text{отп.}}$ - 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 работников учреждения на месяц в плановом периоде.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

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

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

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

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

должностной оклад;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей определенных в соответствии с [Решением](#) Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 N 10-83р "О системах оплаты труда работников муниципальных

учреждений".

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

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

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

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

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

при высшей квалификационной категории - 20%

при первой квалификационной категории - 15%.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с [Решением](#) Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 N 10-83р "О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений".

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

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

6.4. Для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала в соответствии с [перечнем](#) должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу (приложение 10 к настоящему Положению).

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

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

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

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

6.8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений

выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности).

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

Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленных в соответствии с [Решением](#) Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 N 10-83р "О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений", с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

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

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

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

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

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

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

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

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

6.13. Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно [приложению 9](#) к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы выплачивается в виде выплат стимулирующего характера за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.14. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в [пункте 6.9](#) настоящего раздела.

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания <*> или бюджетной сметы	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

<*> За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты муниципальной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

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

6.1. РАЗМЕЩЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ О СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ

БУХГАЛТЕРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

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

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

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

8. РАСХОДНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

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

Приложение 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных управлению
образования администрации
города Минусинска

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

Список изменяющих документов
(в ред. [Постановления](#) администрации г. Минусинска Красноярского края от 01.10.2020 N АГ-1770-п)

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	

		3334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3511
2 квалификационный уровень		3896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5760
	при наличии высшего образования	6556
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6029
	при наличии высшего образования	6866
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6603
	при наличии высшего образования	7521
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7226
	при наличии высшего образования	8234

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3511
2 квалификационный уровень	3704
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3896

2 квалификационный уровень	4282
3 квалификационный уровень	4704
4 квалификационный уровень	5937
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4282
2 квалификационный уровень	4704
3 квалификационный уровень	5164
4 квалификационный уровень	6208

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	3896

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	
	5844
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
	7058
	8906
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава"	
	11129
Профессиональная квалификационная группа	

"Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	
	3334
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3511
2 квалификационный уровень	3896
4 квалификационный уровень	5667

**5. Профессиональные квалификационные группы должностей
медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3016
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1 квалификационный уровень	3896
2 квалификационный уровень	4282
3 квалификационный уровень	4635
4 квалификационный уровень	5068
5 квалификационный уровень	5678
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
2 квалификационный уровень	6706

<*> Для должностей "медицинская сестра палатная (постовая)", "медицинская сестра по физиотерапии", "медицинская сестра по массажу" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5068 руб.

**6. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
-------------------------	--

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3016
2 квалификационный уровень	3161
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3511
2 квалификационный уровень	4282
3 квалификационный уровень	4704
4 квалификационный уровень	5667

7. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <*>	
1 квалификационный уровень	8565
2 квалификационный уровень	9207
3 квалификационный уровень	9933
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4282
3 квалификационный уровень	4704
4 квалификационный уровень	5937
5 квалификационный уровень	6706
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	7248
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	7790
2 квалификационный уровень	9025

3 квалификационный уровень	9718
----------------------------	------

<*> Утвержденная [Приказом](#) Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

8. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7248
Художественный руководитель	7419
Специалист по охране труда	4282
Специалист по охране труда II категории	4704
Специалист по охране труда I категории	5164
Специалист по закупкам, контрактный управляющий <*>	3511

<*> Перечень должностей и уровня квалификации установлены [Приказом](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок".

Приложение 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных управлению
образования администрации
города Минусинска

**УСЛОВИЯ,
ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ, (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА МИНУСИНСКА, МОГУТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ ВЫШЕ
МИНИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

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

размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

2. 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 муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска;

K - повышающий коэффициент.

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в [пункте 5](#) настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждений, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

Таблица

N п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, проценты
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35%
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%

	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20%
--	---	-----

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

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

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

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, 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;

$Q_{\text{отп}}$ - 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.

к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных управлению
образования администрации
города Минусинска

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ
УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	20
2	руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
3	медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в образовательных учреждениях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных организациях для детей инфицированных туберкулезом	25
4	педагогическим работникам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции	25
5	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
6	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
7	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх	15

	нормальной продолжительности рабочего времени	
8	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
9	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15

<*> Без учета повышающих коэффициентов

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

Приложение 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных управлению
образования администрации
города Минусинска

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	20%
1.2	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%

	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	30%
1.3	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2	за классное руководство, кураторство <***>	2700,0 рублей
2.3	за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3	молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными учреждениями, либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную	718,4 рубля

	общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	
5	За обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, эффективную и оперативную работу в централизованной бухгалтерии	60%
6	За результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений	60%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

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

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с [Постановлением](#) Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 N 26 "Об организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

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

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

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение 5
к Примерному положению

об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных управлению
образования администрации
города Минусинска

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Список изменяющих документов
(в ред. [Постановления](#) администрации г. Минусинска Красноярского края
от 19.11.2020 N АГ-2182-п)

**Образовательные организации
дополнительного образования детей**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, заведующий отделом, заведующий хозяйством, художественный руководитель)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильность коллектива сотрудников	Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2%	30
			до 5%	10
		Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20 до 40%	10
			свыше 40%	30
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал	до 3 шт.	20
			более 4 шт.	30
		Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	более, чем на 5	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	Процент выполнения запланированных работ	90 - 100%	80
	Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	Степень участия	призер	40
			участник	20

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	Наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	15 но не более 60 в квартал
Методист, инструктор-методист (включая старшего)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1	20
			более 1	40
	Полнота реализации программы деятельности учреждения	Выполнение плана методической работы	100% от запланированного в квартал	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты		работы	
	Непрерывное собственное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	участник	5
10				
	Победа в	победитель	15	

	профессиональном конкурсе:	краевого уровня,	10	
		межрегионального уровня,	15	
	русского уровня	25		
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	сертификат. свидетельство	10	
	Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ)	Краевой уровень	участник	10
			призер	20
		Русский уровень	участник	15
			призер	25
	Выплаты за качество	Выплаты за качество выполняемых работ		
		Наличие собственных проектов, проектов, методических материалов	1	20
более 1	50			
Разработка проектов, методических Материалов	Кол-во изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ	1	10	
		более 1	20	
Описание педагогического опыта	Выступление на конференциях, семинарах	краевой	10	
		уровень всероссийский уровень	20	

	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	10	
	Предъявление образовательных практик	Работа в составе экспертных групп	Уровень предъявления образовательных практик	более 1 раза в квартал	25
			краевой российский	краевой	10
				российский	30
				краевой российский	15
российский	35				
Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, Хормейстер Хореограф Балетмейстер Концертмейстер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования	Стабильный состав объединения по годам обучения	Отсутствие отчисленных учащихся в течение квартала	20	
	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ при реализации системы персонифицированного финансирования	Фактическая наполняемость группы	Менее 60%	0	
			Более или равно 60%	20	
Полнота реализации дополнительной образовательной программы	Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	100 от запланированного в квартал	20		

	Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой	наличие в соответствии с программой	до 10
		Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	наличие материалов, пособий	10
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу	отсутствие замечаний к документам в отчетный период	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	Уровень учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30
		Краевой уровень	доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30
		Межрегиональный, российский уровни	доклад, выступление, публикация, презентация	40
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе:	сертификат участника	

		краевого уровня,		10
		межрегионального уровня,		15
		российского уровня		20
		Победа в профессиональном конкурсе:	диплом победителя	
		краевого уровня,		15
		межрегионального уровня,		25
		российского уровня		40
		Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство	10
	Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	за каждого обучающегося	0,5, но не более 20
	Организация деятельности с родителями обучающихся	Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	не менее 1 мероприятия в квартал	5 за каждое, не более 15
	Осуществление дополнительных видов работ	Участие в проведении городских массовых мероприятий	Выполнение плана подготовки городского массового мероприятия	5 за каждое городское массовое мероприятие,

				но не более 10
	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	временные затраты со 100% качеством	до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	5 10 20
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результаты обучающихся	Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации)		90 - 100	20
	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:			
	краевого уровня	участие		5
		призер		15
	межрегионального уровня	Участие		10
		призер		20
	российского уровня	участие		20

			призер	30
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10
				560
Педагог-организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение муниципального задания	Количество потребителей муниципальных услуг мероприятий	100 соответствие показателям муниципального задания	20
		Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	руководит организацией и проведением мероприятия	20 за каждое мероприятие, не более 100
	участвует в организации и проведении		10 за каждое, не более 50	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	На уровне учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое. но не более 30
		Краевой уровень	доклад, выступление, публикация. презентация	15 за каждое. но не более 30
Межрегиональный,		доклад, выступление,	40	

		русский уровни	публикация, презентация		
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе:	сертификат участника		
		краевого уровня,		10	
		межрегионального уровня, русского уровня		15 20	
	Победа в профессиональном конкурсе:	краевого уровня, межрегионального уровня, русского уровня	диплом победителя		
					15
					25 30
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство	10		
Выполнение технических условий массового мероприятия	Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия	90 - 100	25		
	Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии	сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний	15		
Осуществление	Выполнение работ по	временные затраты со			

	дополнительных видов работ	ремонт и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ	100% качеством до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	5 10 20	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Результаты обучающихся	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:			
			межрегионального уровня	участие призер	10 20
			российского уровня	участие призер	20 30
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10	
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом	20	
		Проведение мероприятий для родителей воспитанников	проведение одного мероприятия	10	

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	50
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	70
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	50
		Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	40	
Инженер по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в	Соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений,	100 исполнение обязательств	60

	соответствии с действующим законодательством	контрактов		
	Привлечение дополнительных ресурсов для эффективности образовательной деятельности	Получение финансовых ресурсов через конкурсы, гранты	за каждый привлеченный ресурс - 5	40
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	Доля исполненного бюджета, выполненных обязательств	90 - 100	70
			80	60
		Реализация финансового плана учреждения	100	50
			90	40
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения	Соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления технических заданий, смет	соответствие нормам, порядкам, срокам 100	50
	Непрерывное профессиональное развитие	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня	выступление с докладом, сообщением; наличие публикаций; применение материалов курсов, семинаров	30
Делопроизводитель секретарь Художник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Полнота и соответствие документооборота законодательным и	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	отсутствие замечаний	50

	нормативным актам	Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	40
		Предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды	отсутствие замечаний	20
		Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	отсутствие замечаний	50
		Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	отработанные технологии делопроизводства	40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы 30%	Качественное исполнение документов в установленные сроки	отсутствие замечаний	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	отсутствие замечаний	60	
Водитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Качественное транспортное	Отсутствие замечаний по	0 замечаний	20 за каждое

	обслуживание мероприятий (мероприятия с детьми и др.)	транспортному обеспечению		мероприятие, но не более 100 в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных видов работ	Мелкий ремонт транспортного средства	периодичность 1 раз в месяц;	10
			свыше 2 раз в месяц	30
		Мойка транспортного средства	ежедневно	30
			Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	временные затраты со 100 качеством до 1 часа,
до 2 часов,	10			
свыше 2 часов	20			
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения	Отсутствие ДТП	0 предписаний	50
			Отсутствие штрафных санкций	50
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	20

Спортсмен-инструктор	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях краевого и федерального значений	Призовое место	Краевой уровень	50
			Федеральный уровень	100
Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож дворник, уборщик служебных помещений, вахтер, гардеробщик, Кладовщик,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности организации	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний, жалоб	70
			Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	100
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	Временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества:	
			До 1 часа,	10
			До 2 часов,	15
		свыше 2 часов	30	
Проведение мелких ремонтных работ в организации, оборудования		Временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества:		
		До 1 часа,	10	

			До 2 часов,	20
			свыше 2 часов	50
		Благоустройство территории	Наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	30
Инженер, оператор электронно-вычислительных машин, техник, программист, электроник, инженер-программист, ведущий инженер-программист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	30
Костюмер швея	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	Качественная подготовка костюмов к празднику, концерту	мероприятие	100
Экономист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в соответствии с действующим законодательством	Соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов	100% исполнение обязательств	60
	Привлечение дополнительных ресурсов для эффективности образовательной деятельности	Получение финансовых ресурсов через конкурсы, гранты	За каждый привлеченный ресурс - 5	40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	Доля исполненного бюджета, выполненных обязательств	90 - 100%	70
80%			60	

		Реализация финансового плана учреждения (сметы)	100%	50
			90%	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения	Соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления ПФХД, смет, расчетов	Соответствие 100%	50
	Непрерывное профессиональное развитие	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня	Выступление с докладом, сообщением, наличие публикаций, применение материалов курсов, семинаров	30
	Своевременное предоставление документации в сопровождающие организации	Отсутствие жалоб, замечаний	100	30
Специалист по закупкам, контрактный управляющий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Разработка плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений	Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями 100%	20
			Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления	20

			необходимой документации	
	Разработка плана-графика, осуществление подготовки изменений для внесения в план-график, размещают в единой информационной системе план-график и внесенные в него изменения	Своевременное планирование (внесение изменений) в план-график	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями	20
			Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	20
	Осуществление подготовки закупочной документации	Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями	20
			Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	20
	Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов (договоров)	Разработка проекта контракта (договора), обсуждение претензии (при наличии)	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями	10
			Отсутствие замечаний	10

			контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Проведение экспертизы результатов закупок, контрактов	Качественное выполнение работ, услуг по заключенным договорам (контрактам)	Отсутствие жалоб)	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Непрерывное профессиональное развитие	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня	Выступление с докладом, сообщением, наличие публикаций, применение материалов курсов, семинаров	30
	Своевременное предоставление документации в сопровождающие организации	Отсутствие жалоб, замечаний	100	30
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное Устранение предписаний Контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	30
			Устранение предписаний в установленные сроки	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня	уровень заболеваемости	отсутствие вспышек	30

	заболеваемости детей	детей	заболеваний	
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	40
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	10
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	40

**Центр развития и обеспечения жизнедеятельности
муниципальной системы образования**

Информационно-методический отдел

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Начальник отдела	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Подготовка нормативной документации для проводимых оценочных	Качество подготовки нормативной документации для	Документация подготовлена в полном объеме в соответствии с	30

	процедур	проводимых оценочных процедур	нормативными требованиями	
			Отсутствие замечаний по срокам предоставления необходимой документации	20
	Подготовка инструктивно-методических, справочных и информационных материалов	Качество подготовки инструктивно-методических, справочных и информационных материалов	Инструктивно-методическое и информационные и материалы подготовлены в полном объеме в соответствии с перечнем	30
			Инструктивно-методическое, информационные и справочные материалы подготовлены в установленные сроки	20
	Ведение документации отдела	Соответствие документации отдела установленному перечню необходимых документов и требованиям законодательства	Документация отдела ведется в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями	40
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение дополнительной работы, порученной отделу при проведении процедур оценки качества	Дополнительная работа, порученная отделу, выполнена установленные сроки и в соответствующем объеме	90 - 100%	30
			80 - 90%	15
	Повышение уровня профессиональной	Организация участия сотрудников отдела в	Каждое мероприятие	10

компетенции сотрудников отдела (центра)	образовательных семинарах, обучение на курсах повышения квалификации сотрудников		
Эффективность способов и методов организации работы отдела по подготовке и проведению процедур оценки качества образования	Процедуры оценки качества образования проведены в установленные сроки с соблюдением требований нормативных документов, без существенных замечаний	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний, предписаний со стороны участников проводимых процедур оценки качества образования, замечаний контролирующих органов	20
	Использование сотрудниками современных информационных технологий при организации и проведении процедур оценки качества образования	Доля сотрудников, использующих современные информационные технологии 50% - 80% более 80%	20 30
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность организации работы отдела	Своевременное выполнение задач, поставленных перед отделом	90 - 100%	50
		70 - 90%	30
	Выполнение плана-графика проводимых процедур	Все запланированные мероприятия выполнены в полном объеме с соблюдением установленных сроков	20

	Активное личное участие и участие сотрудников отдела в мероприятиях по оценке качества образования	Выступления на конференциях, семинарах, совещаниях, курсах повышения квалификации	Каждое мероприятие	10
		Организация совещаний и семинаров для привлеченных сотрудников и муниципальных координаторов	Каждое мероприятие	20
Методист	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий, обеспечивающих проведение процедур оценки качества образования	Подготовка проектов нормативных документов, необходимых для проведения процедур оценки качества образования	Проекты нормативных документов подготовлены в установленные для данной процедуры сроки	20
			Проекты нормативных документов актов подготовлены в соответствии с требованиями:	
			отсутствие замечаний к оформлению	10
			приняты к изданию без замечаний	20
Разработка инструктивно-методических материалов для проведения процедур оценки качества	Методические и инструктивные материалы разработаны в полном объеме в соответствии с перечнем	15		

		образования	Методические и инструктивные материалы разработаны в установленные для данной процедуры сроки	10
		Информационное обеспечение проводимых процедур оценки качества образования	Подготовленные информационные продукты (для всех категорий участников проводимых процедур оценки) размещены на сайте учредителя и учреждения в установленные сроки	15
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Количество участников проводимых процедур оценки качества образования	Участие муниципальных образований края и образовательных учреждений в проводимых процедурах оценки качества образования	75% - 100%	20	
		50% - 74%	15	
		30% - 49%	10	
Активное личное участие в мероприятиях, проводимых на международном, российском и краевом уровне	Организация и проведение краевых совещаний, семинаров по вопросам оценки качества образования	Каждое мероприятие	15	
		Выступления на конференциях, семинарах, совещаниях, курсах повышения квалификации	Каждое мероприятие	10
			Участие в разработке и	Каждое мероприятие

		реализации проектов, программ, связанных с процедурами оценки качества образования, апробация процедур оценки качества образования		
	Эффективность способов и методов работы по организации и проведению процедур оценки качества образования	Координация взаимодействия участников	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний, предписаний со стороны участников проводимых процедур оценки качества образования	20
	Использование современных информационных технологий при организации и проведении процедур оценки качества образования	Совершенствование способов сбора и обработки информации по результатам проводимых процедур оценки качества образования	Сокращение сроков сбора информации и упрощение способов обработки результатов проводимых процедур оценки качества образования	30
		Использование оптимизирующих проведение оценочных процедур	Отсутствие замечаний по ведению и заполнению электронных баз данных	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень мастерства, проявленный при проведении процедур оценки качества образования	Качество выполняемых работ при организации и проведении процедур оценки качества образования	Отсутствие обоснованных замечаний, предписаний со стороны всех участников проводимых процедур (муниципальных координаторов,	20

			педагогов, учащихся и их родителей) и заинтересованных сторон (граждан и общественности)	
		Качество подготовки итоговых материалов по результатам проводимых процедур	Отсутствие фактов искажения информации или представляемых данных при подготовке документов, аналитических отчетов, информационных и статистических справок	20

Инженерно-технический отдел

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений	Выплаты 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 учреждения, предписаний контролирующих органов, аварий	0 замечаний	30
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0 замечаний	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний, устранение предписаний в установленные сроки	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	10
			отсутствие замечаний руководителя учреждения, надзорных органов	10
Начальник гаража,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Результативность деятельности	Работы выполнены в установленный срок	0 замечаний	35
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность управленческих функций	Грамотно составлены аналитические документы, обеспечивается системный контроль, координация и коррекция деятельности гаража	0 замечаний	35
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития гаража	Производственный процесс обеспечен необходимыми материалами в соответствии с требованиями	0 замечаний	30

Ведущий инженер по ремонту	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственность за результат работы	Отсутствие замечаний по составлению и ведению технической и отчетной документации	0 замечаний	20
	Результативность работы	Работы выполнены в установленный срок	0 замечаний	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	0 замечаний	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения	Производственный процесс обеспечен необходимыми материалами в соответствии с требованиями	0 замечаний	20
Водитель автомобиля, водитель автобуса	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственность за результат работы	Своевременная сдача путевых листов, содержание транспортного средства в надлежащем санитарном состоянии	0 замечаний	20
	Результативность работы	Бесперебойная и безаварийная работа транспортного средства	0 замечаний	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	0 замечаний	50
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качественное транспортное обслуживание мероприятий (ЕГЭ, мероприятия с детьми и др.)	Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению	0 замечаний	20 за каждое мероприятие, но не более 100 в квартал
	Осуществление дополнительных видов работ	Мойка транспортного средства	периодичность 1 раз в месяц;	10
			свыше 2 раз в месяц	30
	Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения	Отсутствие штрафных санкций	0 замечаний	50
Сторож	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Результативность деятельности	Обеспечение сохранности имущества учреждения	0 замечаний	35
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	Отсутствие нареканий со стороны руководителя Учреждения	0 замечаний	35
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	30

Инженер по ремонту, инженер-энергетик, инженер, инженер 1 кат., 2 кат. специалист по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность деятельности	Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда	0 замечаний	35
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность деятельности	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	0 замечаний	35
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения	Обеспечение необходимыми материалами в соответствии с требованиями	0 замечаний	30
	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	0 замечаний	30
Диспетчер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1 Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний к заместителю директора, начальнику инженерно-технического отдела	0 замечаний	25

	Ведение профессиональной документации	Ведение профессиональной документации и отчетности в соответствии с установленными законодательством объемами и сроками	0 замечаний	10
	Соблюдение требований техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	Зафиксированное отсутствие нарушений требований техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0 замечаний	15
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Результативность деятельности	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	0 замечаний	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Готовность системы управления, оповещения и связи	Своевременный прием сигналов, предоставление результатов действий по сигналам	0 замечаний	30
	Выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ	Ведение журнала учета работ	0 замечаний	30
техник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение бесперебойной работы оборудования	Своевременное проведение диагностики и ремонта оборудования	Осуществление работ в полном объеме	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Оперативность выполняемой работы	Выполнение работ ранее установленного срока со 100% качеством	За каждый вид работ	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Поддержание высокого уровня технического состояния оборудования	Своевременное устранение проблем с техническим оборудованием	Наличие исправного оборудования	30
вахтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества	Сохранность материальных ценностей	100%	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Строгое соблюдение правил и требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения и/или дисциплинарных взысканий	0	10
	Дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности	Выполнение приказов руководителя в рамках уставной деятельности учреждения	В полном объеме, в срок, без замечаний	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с нормами	Отсутствие письменных замечаний руководителя	8
Столяр,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при			

слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	выполнении поставленных задач			
	Строгое соблюдение правил и требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	Отсутствие письменных замечаний руководителя	0	8
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Высокое качество ремонтных работ	Отсутствие письменных замечаний руководителя	0	3
	Безаварийная работа и эксплуатация технических систем здания	Эксплуатация технических систем здания соответствует техническим условиям	Отсутствие аварийных ситуаций	5
	Дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности	Выполнение приказов руководителя в рамках уставной деятельности учреждения	В полном объеме, в срок, без замечаний	5
	Выплаты 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 оборудованием	Электроприборы и другие механизмы соответствуют техническим условиям, осмотр и ремонт осуществляется своевременно	Отсутствие превышения лимитов	7
Ведущий специалист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при			

по защите информации	выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к выполняемым должностным обязанностям	Своевременное выполнение заданий	100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Выполнение дополнительных работ в области информационно-технического обеспечения	За каждый вид работы	30
		Участие в дополнительных мероприятиях	Участие в подготовке мероприятий	7
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективное использование информационных технологий	Изучение и внедрение новых форм обеспечения сохранности информационных и электронных ресурсов	За каждый вид работы	50	
Юрисконсульт	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проверка и составление проектов муниципальных контрактов, договоров учреждения	Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством	Без замечаний	35
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Разработка документов в соответствии с уставной деятельностью учреждения	Наличие локальных нормативных актов	100%	35	

	Непрерывное профессиональное образование	Участие в курсах повышения квалификации (подготовка, переподготовка)		3
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обработка и предоставление информации	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения по ведению документации	100%	27
Специалист по закупкам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Разработка плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений	Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями 100%	20
			Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	20
			Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	20
	Осуществление подготовки закупочной документации	Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с	20

			нормативными требованиями	
			Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	20
Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов (договоров)	Разработка проекта контракта (договора), обсуждение претензии (при наличии)		Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями	10
			Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Проведение экспертизы результатов закупок, контрактов	Качественное выполнение работ, услуг по заключенным договорам (контрактам)		Отсутствие жалоб	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
Непрерывное профессиональное развитие	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня		Выступление с докладом, сообщением, наличие публикаций, применение материалов курсов, семинаров	30
Своевременное	Отсутствие жалоб, замечаний		100	30

	предоставление документации в сопровождающие организации			
Специалист по кадрам	Выплаты 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, локальным нормативным актам учреждения	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 достоверной информации в контролирующие и надзорные органы	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения, контролирующих и надзорных органов	5
		Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения	7

	Выплаты 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, переподготовка)	Участие	3
	Выплаты 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 руководителя учреждения	0	7
	Развитие кадрового потенциала учреждения	Укомплектованность кадрами учреждения	Не менее 90%	6
Делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	30

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление консультаций для работников учреждения	Отсутствие конфликтов в учреждении	0	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	30
Гардеробщик, дворник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территорий	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	50
			Устранение предписаний в установленные сроки	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50	

	санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка территории		Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20
Механик, слесарь по ремонту автомобилей	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Результативность работы	Бесперебойная и безаварийная работа транспортного средства	0 замечаний	40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	0 замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение стабильного функционирования развития структурного подразделения	Производственный процесс обеспечен необходимыми материалами в соответствии с требованиями	0 замечаний	30
плотник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Результативность работы	Качественное и своевременное выполнение общестроительных и опалубочных работ	0 замечаний	35
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	0 замечаний	35

Выплаты за качество выполняемых работ				
	Обеспечение стабильного функционирования развития структурного подразделения	Производственный процесс обеспечен необходимыми материалами в соответствии с требованиями	0 замечаний	30

Территориальная психолого-медико-педагогическая комиссия

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, заведующий отделом)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильность коллектива сотрудников	Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2%	30
			до 5%	10
		Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20 до 40%	10
			свыше 40%	30
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал	до 3 шт.	20
			более 4 шт.	30
		Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	более, чем на 5	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение плана работы	Процент выполнения	90 - 100%	80

	структурного подразделения на уровне установленных показателей	запланированных работ		
	Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	Степень участия	призер	40
			участник	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	Наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	15, но не более 60 в квартал
Секретарь, делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение воспитанников в	Руководство психолого-медико-педагогиче	Работа ПМПК в соответствии с	20

	образовательном процессе	ским консилиумом (ПМПК)	планом	
		Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение одного мероприятия	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
		Адаптация вновь поступивших воспитанников благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся,	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в	30

	сопровождения воспитанников		течение учебного года	
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10
	Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация общественно полезного труда,	6 часов в неделю	10
			9 часов в неделю	20
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, Воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Подготовка, участие, победы во внутри школьных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутри школьных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия	2
			Подготовка детей в одном мероприятии	2
			Участие в одном районном краевом мероприятии	5
			Призовое место в районном, краевом	10

			мероприятия	
Эффективная реализации коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50 - 65%		10
		65 - 80%		20
Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50 - 65%		10
		65 - 80%		20
	Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0 - 10%		20
Выплаты за качество выполняемых работ				
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие лицензированной программы		30
		Призовое место в конкурсе проектов и программ		15
		Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы		20

<*> Исходя из 100-балльной системы.

Приложение 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных управлению
образования администрации
города Минусинска

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

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

Централизованная бухгалтерия

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов в год
	наименование	индикатор	
2	3	4	5
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	I квартал - 23 - 25% II квартал - 43 - 45% III квартал - 68 - 70% IV квартал - 98 - 100%	28
Участие в мероприятиях, семинарах, связанных с деятельностью учреждения, в том числе обмен опытом	участие в мероприятиях	не менее одного факта	10
Качественное составление и своевременное представление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности за квартал (за год)	соблюдение установленных сроков и отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	0 нарушений сроков и замечаний	10
Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	количество дисциплинарных взысканий	0 дисциплинарных взысканий	15
Отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности	количество обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе	0 замечаний	18
Всего			81

**Центр развития и обеспечения жизнедеятельности
муниципальной системы образования**

N п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов в год
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
			95% выделенного объема средств	20
2	Выполнение порученной работы, связанной с	выполнение задания	задание выполнено в срок в полном	5

	обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения		объеме	
3	Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	5
4	Обеспечение ввода курируемых объектов капитального ремонта, ремонта в эксплуатацию в соответствии с заключенными муниципальными контрактами и нормативами	сроки ввода объекта в эксплуатацию	ввод объекта в установленные сроки	15
			ввод объекта позднее установленного срока, но не более чем на 1 месяц	13
5	Соблюдение сроков проведения работ	сроки проведения работ	соблюдаются сроки	18
			не соблюдаются сроки, но не более чем на 1 месяц	13
6	Всего			63

Приложение 7
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных управлению
образования администрации
города Минусинска

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

Общеобразовательные учреждения, подведомственные управлению образования администрации города Минусинска (кроме образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования))

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному
		наименование	индикатор	

	учреждения			окладу), ставке зарыботной платы <*>
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		выполнение муниципального задания	100%	30%
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	5%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, (наличие призового места)	региональный уровень	15%
		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	Показатели качества по результатам контрольных срезов, итоговых контрольных работ	Не ниже 50%	15%
			Не ниже 60%	30%
			Не ниже 70%	45%
		включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности	наличие свидетельств признания высокого	20%

		учреждения	качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	
	Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15%
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%
	Соответствие локальных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	5%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	25%
			отсутствие	0

		правонарушений, совершенных обучающимися		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	Региональный уровень		15%
	Ведение экспериментальной работы	Наличие статуса базовой площадки		35%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%		45%
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%		20%
	Реализация проектной и исследовательской работы	Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%		20%
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана		20%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с	Отсутствие замечаний, претензий учредителя, руководителя	0	40%

	действующим законодательством, учетной политикой учреждения	учреждения, граждан		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Соблюдение сроков, порядка предоставления финансовой отчетности	Соответствие нормам законодательства сданных отчетных документов	100%	40%
	Эффективность методов и способов работы по устранению замечаний надзорных органов	Своевременное выполнение планов мероприятий, согласованных с учредителем, по устранению замечаний	100%	30%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения	99% - 100%	40%
			95% - 98%	30%
		Отсутствие замечаний надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения	0	50%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	

1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	выполнение показателей муниципального здания	100%	30%
		отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя по проведенным проверкам (по итогам предыдущего квартала)	0	20%
		отсутствие травм, несчастных случаев (по итогам предыдущего квартала)	0	20%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами	100% работников работает в учреждении по основному месту работы (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам)	5%
			Отсутствие вакансий (для школы дистанционного обучения) далее - ШДО	10%
		Наличие квалифицированных педагогических кадров	100% педагогов, работающих в учреждении, имеют дефектологическое образование или переподготовку в области социальной педагогики (для школ)	10%
			100% педагогов, работающих с использованием дистанционных	5%

			технологий, имеют повышение квалификации в данной области (для ШДО)	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников	отсутствие правонарушений, преступлений, самовольных уходов, несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками	100%		20%
		Продолжение обучения выпускников учреждения в учреждениях профессионального обучения	90% выпускников продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для школ)	5%
			70% выпускников, из числа детей-инвалидов продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для ШДО)	5%
Обеспечение развития учреждения	Ведение экспериментальной работы	Исполнение мероприятий в соответствии с планом работы стажировочной базовой площадки		15%
		Отсутствие замечаний, проверяющих организаций к работе стажировочной базовой площадки		15%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения	реализация образовательной программы учреждения	показатели качества по результатам итоговых контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше (для школ и ШДО)		10%
		90% воспитанников имеют положительную динамику по итогам мониторинга уровня развития воспитанников (для учреждений, осуществляющих		10%

			образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования)	
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (по итогам предыдущего квартала)	0	10%
	Умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей учреждения	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	заключен договор о сетевом взаимодействии, привлечены средства из дополнительных источников финансирования (грант)	10%
	Умение качественно предоставлять информацию о деятельности учреждения	эффективное и системное использование в работе информационно - коммуникационных технологий	100% информации представляется в срок и в соответствии с требованиями	20%
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	ведение баз автоматического сбора информации	отсутствие замечаний по ведению баз автоматического сбора информации	20%
	Обеспечение информационной открытости учреждения	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	системное сопровождение официального Интернет-сайта учреждения	10%
			положительные сюжеты в СМИ (для учреждений, осуществляющих образовательную	5%

			деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования)	
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	выполнение показателей муниципального здания	100%	20%
		отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя, руководителя по проведенным проверкам (по итогам предыдущего квартала)	0	30%
		отсутствие травм, несчастных случаев	0	20%
	Оказание методической помощи образовательным организациям города	деятельность в рамках стажировочной (базовой) площадки	отсутствие замечаний проверяющих организаций, учредителя к работе стажировочной (базовой) площадки	5%
			Исполнение плана мероприятий стажировочной (базовой) площадки в соответствии с установленными сроками	5%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Исполнение плана повышения профессиональной подготовки работников	100% работников повысили квалификацию в соответствии с планом	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Успешная интеграция в общество	отсутствие правонарушений, преступлений,	100%	20%

	обучающихся, воспитанников	самовольных уходов, несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками		
		Продолжение обучения выпускников учреждения в учреждениях профессионального обучения	90% выпускников продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для школ)	10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Результативность деятельности учреждения	реализация образовательной программы учреждения	показатели качества по результатам четвертных контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше (для школ и ШДО)	20%
			90% воспитанников имеют положительную динамику по итогам мониторинга уровня развития воспитанников (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования)	30%
		Разработка адаптированных образовательных программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья	100%	20%
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	0	20%
		Реализация проектной и исследовательской деятельности обучающихся,	Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую	20%

		воспитанников (для школ, ШДО)	деятельность не менее 30%	
	Обеспечение информационной открытости учреждения	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях обучающихся, о составе попечительского совета, о действующем законодательстве и с другой информацией	10%
			системное сопровождение официального Интернет-сайта учреждения	10%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Организация деятельности, обеспечивающая стабильную работу учреждения и удовлетворенность участников образовательного процесса	Отсутствие претензий со стороны руководителя, работников, обучающихся, граждан	40%
	Непрерывное профессиональное развитие	Обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях	Соответствие нормам законодательства предоставленных отчетов, документов	40%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность учреждения	Исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения	99% - 100%	40%
95% - 98%			30%	
Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством, учетной политикой		Отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов, учредителя	50%	

		учреждения		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение сроков, порядка предоставления финансовой отчетности	Соответствие нормам законодательства сданных отчетных документов	100%	30%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

**Учреждения дополнительного образования, подведомственные
управлению образования администрации города Минусинска**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
Руководитель учреждения, заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильное функционирование учреждения	выполнение муниципального задания	100%	30%
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов, учредителя	отсутствие претензий надзорных органов, учредителя	20%
			своевременное устранение предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний учредителя	10%
		обеспечение стабильности работы в коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Развитие	реализация	региональный	10%	

	деятельности учреждения	региональных, федеральных, международных проектов, программ, мероприятий, реализуемых учреждением	уровень		
			федеральный уровень	15%	
			международный уровень	20%	
		включенность работников, в реализацию проектов, программ мероприятий, учреждением	более 20%	40%	
			10 - 20%	30%	
			5 - 10%	20%	
		взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие	наличие утвержденного плана совместной деятельности	10%	
			наличие инфраструктуры, обеспечивающей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ	10%	
			мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период	10%	
		Выплаты за качество выполняемых работ			
		Достижения обучающихся, педагогов	результативность участия в мероприятиях (победители, призовые места)	на региональном уровне	15%
			соотношение числа победителей, призеров от общего числа участников в региональных, федеральных,	более 0,2	40%

		международных мероприятиях		
Достижения учреждения		признание заслуг, высокого качества деятельности учреждения другими организациями, учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами	освещение в СМИ деятельности учреждения способствующей формированию положительного имиджа учреждения	10%
			положительные отзывы граждан, организаций о деятельности учреждения	10%
			победы, призовые места в конкурсных мероприятиях, конференциях	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Загородные оздоровительные лагеря

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Своевременное и эффективное расходование средств в соответствии с целевым назначением	Исполнение кассового плана на 98%	40%
		Отсутствие фактов, подлежащих контролю со стороны надзорных органов и учредителя	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в	40%

			установленные сроки	
		Своевременное исполнение поручений учредителя	Отсутствие нарушений сроков исполнения поручений и указаний учредителя	30%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Эффективность управления учреждением	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	40%
		Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	Отсутствие дисциплинарных взысканий со стороны учредителя	30%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Создание условий для осуществления деятельности учреждения	Участие в социально значимых мероприятиях	Организация мероприятий по безопасной перевозке детей	20%
		Укомплектованность кадрами	Не менее 75% от штатной численности	20%
Заместители руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность финансово-экономич еской деятельности	Своевременное и эффективное расходование средств в соответствии с целевым назначением	Исполнение кассового плана на 98%	40%
		Отсутствие фактов, подлежащих контролю со стороны надзорных органов и учредителя	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
		качественная подготовка и проведение	Отсутствие нарушений сроков исполнения	20%

		мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (отсутствие обоснованных замечаний, жалоб)	поручений и указаний учредителя	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность управления учреждением	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	30%	
	Эффективность управленческой деятельности	Согласованность руководства, четкость организации	20%	
	Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	Отсутствие нареканий со стороны учредителя	20%	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание условий для осуществления деятельности учреждения	Участие в социально значимых мероприятиях	Организация мероприятий по безопасной перевозке детей	10%	
	Укомплектованность кадрами	Не менее 75% от штатной численности	10%	

Централизованная бухгалтерия

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер выплат, % к окладу, ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Руководитель учреждения			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Создание безопасных и комфортных условий для обеспечения деятельности,	Отсутствие предписаний надзорных органов	30

	обеспечение безопасности труда		
	Укомплектованность кадрами	Отсутствие вакансий	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Эффективность финансово-экономической деятельности	Соблюдение сроков выплат по обслуживаемым учреждениям (заработной платы, налоговых платежей, по договорам, муниципальным контрактам и др.)	Отсутствие претензий от руководителей обслуживаемых учреждений, поставщиков, подрядчиков, налоговых органов, внебюджетных фондов и т.п.	50
	Соблюдение сроков представления отчетности, информации, необходимой внешним пользователям	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны органов, осуществляющих прием обязательной отчетности, учредителя	50
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управления	Соблюдение финансовой дисциплины	Отсутствие предписаний, представлений контролирующих органов о выявленных неправомерных, нецелевых расходах при осуществлении расчетов по обслуживаемым учреждениям	50
	Соблюдение порядка планирования	Отсутствие претензий, замечаний от руководителей обслуживаемых учреждений, учредителя	50
Главный бухгалтер			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение бухгалтерского, налогового учета в	Обеспечение полноты и соответствия учета нормативным правовым	Отсутствие замечаний, претензий учредителя, контрольно-надзорных	30

соответствии с действующим законодательством, учетной политикой учреждения	актам	органов	
Профессиональное развитие	Организация повышения квалификации работников	Не менее 20% штатного состава	10
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета, обработки, хранения информации	Ведение баз данных автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний, предписаний по ведению автоматизированных баз данных контролирующих и надзорных органов, учредителя	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Соблюдение сроков, порядка предоставления отчетности	Соблюдение сроков предоставления отчетности	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны органов, осуществляющих прием отчетности, учредителя	60
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение бюджетных смет, планов финансово-хозяйственной деятельности обслуживаемых учреждений	99% - 100%	100
		95% - 98%	80
	Соблюдение финансовой дисциплины	Отсутствие замечаний, представлений, предписаний контрольных и надзорных органов, учредителя по финансово-экономическим вопросам	50

**Центр развития и обеспечения жизнедеятельности
муниципальной системы образования**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное число в месяц, %
	наименование	индикатор	
1	2	3	4

Руководитель учреждения и его заместителю			125
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Результативность деятельности учреждения	выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ	в полном объеме и в срок, 100% соответствие нормам действующего законодательства	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Благоприятная среда учреждения (недопущение конфликтных ситуаций между сотрудниками учреждения)	количество конфликтов, жалоб в письменной форме	0 конфликтов, жалоб	20
Наличие фактов, подлежащих контролю со стороны надзорных и контролирурующих органов и учредителя	количество предписаний надзорных и контролирурующих органов или устранение предписаний в установленные сроки	0 предписаний	25
Создание условий для осуществления деятельности учреждения	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами 90%	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Качественное и своевременное выполнение функций и работ, возложенных на учреждение	наличие обоснованных зафиксированных замечаний по деятельности учреждения со стороны обслуживаемых учреждений	0 замечаний	30

Приложение 8
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных управлению
образования администрации
города Минусинска

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ
УЧРЕЖДЕНИЙ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ**

УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА МИНУСИНСКА

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно)	30%
	свыше 3-х	60%
	за работу по развитию семейных форм воспитания в центрах развития семейных форм воспитания	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%	
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%	

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%
3	За обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, эффективную и оперативную работу в централизованной бухгалтерии	
4	За результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений	60%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение 9
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных управлению
образования администрации
города Минусинска

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ЗАГОРОДНОГО ЛАГЕРЯ,
ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу) <*>, %
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98 до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	100%

учреждения к новому учебному году			
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%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, главному бухгалтеру по итогам работы централизованной бухгалтерии

N п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	65% 70%
2	Качественное составление и своевременное представление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности за квартал (за год)	соблюдение установленных сроков и отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	0 нарушений сроков и замечаний	20%
3	Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	количество дисциплинарных взысканий	0 дисциплинарных взысканий	30%
4	Организация и участие в мероприятиях, семинарах, связанных	наличие мероприятий	организация мероприятия, участие	25% 20%

	с деятельностью учреждения, в том числе обмен опытом			
5	Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	5%
6	Всего			150%

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, главному бухгалтеру по итогам работы центра развития и обеспечения жизнедеятельности муниципальной системы образования

N п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, процентов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98 до 99	30
			от 99,1 до 100	40
2	Обеспечение ввода курируемых объектов капитального ремонта в эксплуатацию в соответствии с заключенными муниципальными контрактами и нормативами	сроки ввода объекта в эксплуатацию	ввод объекта в установленные сроки	20
			ввод объекта позже установленного срока, но не более чем на 1 месяц	15
3	Соблюдение сроков проведения работ	сроки проведения работ	сроки соблюдаются	21
			сроки не соблюдаются, но не более чем на 1 месяц	18
4	Участие в инновационной	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	10

	деятельности			
5	Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	федеральные	15
			межрегиональные	14
			региональные	13
			внутри учреждения	10
6	Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	5
			снижение сметной стоимости проведения работ для муниципальных нужд при сохранении (увеличении) объема работ	снижение более чем на 3%
7	Всего			116

Приложение 10
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных управлению
образования администрации
города Минусинска

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ, ОТНОСИМЫХ
К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

N п/п	Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
I	По виду экономической деятельности "Образование"	
1	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	Учитель воспитатель

2	Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
3	Учреждения дополнительного образования детей	педагог дополнительного образования тренер-преподаватель педагог - организатор концертмейстер
II	Учреждения, подведомственные управлению образования администрации города Минусинска	
1	Загородный оздоровительный лагерь	Сторож Дворник Воспитатель Вожатый
III	Учреждения по сопровождению деятельности органов местного самоуправления	
1	Муниципальное казенное учреждение "Центр бюджетного бухгалтерского учета"	Бухгалтер экономист
2	муниципальное казенное учреждение "Ресурсно-методический центр развития и обеспечения жизнедеятельности муниципальной системы образования"	Методист Инженер водитель

Приложение 11
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных управлению
образования администрации
города Минусинска

**ПОКАЗАТЕЛИ
ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество работников учреждения	Из расчета на каждого работника	1
2	Наличие обслуживаемых, подведомственных учреждений	За каждое учреждение	10
3	Количество работников в обслуживаемых,	За каждого работника	1

	подведомственных учреждениях		
--	------------------------------	--	--

Отнесение учреждения к определенной группе по оплате труда руководителей производится по сумме баллов на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группы по оплате труда руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Сумма баллов
I	свыше 500 баллов
II	от 351 до 500 баллов
III	от 251 до 350 баллов
IV	до 200 баллов
