АДМИНИСТРАЦИЯ ЕМЕЛЬЯНОВСКОГО РАЙОНА

КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17.09.2015 пгт Емельяново № 3289

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»

(в редакции постановления от 29.06.2021 №1093, от 03.02.2022 №103)

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решением районного Совета депутатов от 09.10.2013 № 44-227Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Емельяновский район», Уставом Емельяновского района, администрация ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Емельяновского района:

- от 22.10.2013 № 2375 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»;

- от 22.10.2013 № 2377 «Об утверждении порядка исчисления среднего заработка оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных учреждений Емельяновского района в области образования»;

- от 22.10.2013 № 2378 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы»;

- от 22.10.2013 № 2376 «Об утверждении перечня должностей, профессий работников муниципальных учреждений Емельяновского района в области образования, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»;

- от 22.10.2013 № 2379 «Об утверждении видов, условий, размера, и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Емельяновские веси» и распространяет свои действия на правоотношения с 01 сентября 2018.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы района по социальной политике Ганину Н.Н.

Глава района Э.Г.Рейнгардт

Приложение

к постановлению администрации

Емельяновского района

от 17.09.2015 № 3289

Примерное положение

об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»

I. Общие положения

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района» (далее - Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 15 декабря 2009 г. 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 районного Совета депутатов от 09.10.2013 № 44-227Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Емельяновский район» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района» (далее - Организаций) по виду экономической деятельности «Образование», «Деятельность в области бухгалтерского учета», «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов», «Деятельность сухопутного транспорта».

Оплата труда работников Организаций осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Положение предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством.

Положение регулирует:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. [Минимальные размеры окладов](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100049) (должностных окладов), ставок заработной платы работников Организаций устанавливаются в соответствии «Минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций», согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Организаций могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются в соответствии с «Условиями, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

1.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы водителей увеличиваются при условии наличия квалификационной категории с учетом классности в следующих размерах:

на 25% - за первый класс;

на 10% - за второй класс

1.4. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного [пунктами 1.](consultantplus://offline/ref=8E3F8FCCB1147819503AFD65CFFDEBB34D7A919521BD8C378D028F83249F9925F0F7EE7162E3A65EB6BA75B1J3R1G)2 и 1.3. настоящего Положения.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам Организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

выплата за работу в сельской местности.

2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании [статьи 147](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=100983) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании [статьи 148](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=100987) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. 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).

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

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании [статьи 149](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=707) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=715) Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) работникам муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», устанавливаются в соответствии с «Видами и размерами компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) работникам муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.5. Выплата за работу в сельской местности производится специалистам в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в Организации осуществляется в соответствии с «Видами, условиями, размером, и порядком установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», согласно приложению № 4 к настоящему постановлению, на основе коллективного договора, локального нормативного акта Организации о выплатах стимулирующего характера.

III. Условия оплаты труда руководителей Организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

1. Оплата труда руководителей Организаций, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера

2. Размер должностного оклада руководителя Организаций устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им Организации с учетом отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей.

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

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

3. Группа по оплате труда руководителей Организаций определяется на основании объемных [показателей](#P2486), характеризующих работу Организаций, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение Организации и другие факторы, в соответствии с «Показателями для отнесения организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», к группам по оплате труда руководителей организаций», согласно приложению N 5 к настоящему Положению.

4. Руководителю Организации группа по оплате труда руководителей Организации устанавливается учредителем и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

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

5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с «Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных организаций, Емельяновского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», согласно приложению № 6 и «[Переч](#Par36)нем должностей, профессий работников муниципальных организаций Емельяновского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», согласно приложению N 7 к настоящему Положению.

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

6. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей Организации определяется в соответствии с [Решением](consultantplus://offline/ref=2E8A6F9E612EB4C6650EEFDE640145BFA203FB7DE26917C337E45229C751932CC5i9mAJ) Емельяновского районного Совета депутатов от 09.10.2013 N 44-227Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Емельяновский район».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется по типам и видам Организаций на основании приказа руководителя МКУ «Управление образованием администрации Емельяновского района».

7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем Организации на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих Организаций, без учета квалификационной категории. Размер должностного оклада заместителей руководителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

8. Выплаты компенсационного характера руководителям Организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с подразделом 2 [раздела II](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100018) настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

9. Предельное количество должностных окладов руководителей Организаций, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям Организаций, составляет 32 должностных окладов руководителей Организаций в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям Организаций может направляться на стимулирование труда работников Организаций.

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

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

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

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

10. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям Организаций может осуществляться ежемесячно, ежеквартально или за определенный период, с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной учредителем (далее - рабочая группа).

10.1. Учредитель представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности Организаций, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных Организаций, в том числе общественных советов образовательных Организаций, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям.

10.2. Руководители Организаций имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

10.3. 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 Управления издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

[Виды выплат](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100165) стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Организаций для руководителей Организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

[Размер персональных выплат](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100197) руководителям Организаций, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

11.1. [Размер выплат](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100313) по итогам работы руководителям Организаций, их заместителям и главным бухгалтерам определяется «Размером выплат по итогам работы руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам», согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

12. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям Организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок не более одного года в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителям Организаций устанавливаются по решению Управления на срок не более года.

13. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

14. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующей Организации.

15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров для Организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих Организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 11 к настоящему Положению.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных организаций, подведомственных

муниципальному казенному учреждению «Управление

образованием администрации Емельяновского района»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы работников организаций

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 | | |
|  | | 3334,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень |  | 3511,0 [<\*>](consultantplus://offline/ref=7E6BB1BD9795C2375176AE19AD2BD6B366B7DFF234FA5D0297DDE671A589EB631110C3DEDF3485FE637C31u1E6G) |
| 2 квалификационный уровень |  | 3896,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 5760,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 6556,0 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 6029,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 6866,0 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 6603,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 7521,0 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7226,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 8234,0 |

<\*>Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3511,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3704,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3896,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4282,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4704,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5937,0 |
| 5 квалификационный уровень | 6706,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 4282,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4704,0 |
| 3 квалификационный уровень | 5164,0 |
| 4 квалификационный уровень | 6208,0 |
| 5 квалификационный уровень | 7248,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 7790,0 |
| 2 квалификационный уровень | 9024,0 |
| 3 квалификационный уровень | 9718,0 |

3. Профессиональные квалификационные группы должностей

работников физической культуры и спорта

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  физической культуры и спорта второго уровня | |
|  | 3896,0 |

4. 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 | 3016,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | |
| 1 квалификационный уровень | 3896,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4282,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4635,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5068,0 |
| 5 квалификационный уровень | 5678,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Врачи и провизоры» | |
| 2 квалификационный уровень | 6706,0 |

5. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3016,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3161,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3511,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4282,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4704,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5667,0 |

6. 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 | 8565,0 |
| 2 квалификационный уровень | 9207,0 |
| 3 квалификационный уровень | 9933,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | 4282,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4704,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5937,0 |
| 5 квалификационный уровень | 6706,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 5 квалификационный уровень | 7248,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 7790,0 |
| 2 квалификационный уровень | 9025,0 |
| 3 квалификационный уровень | 9718,0 |
|  |  |

7. 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 ведущего звена" | | |
|  | при наличии среднего профессионального образования | 4704,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 5937,0 |

8. Должности, не предусмотренные профессиональными

квалификационными группами

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Заведующий библиотекой | 7248,0 |
| Механик гаража | 5937,0 |
| Художественный руководитель | 7419,0 |  |
| Специалист по охране труда | 4282,0 |  |
| Специалист по охране труда II категории | 4704,0 |  |
| Специалист по охране труда I категории | 5164,0 |  |
| Специалист (по подвозу) | 4282,0 |  |

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных организаций, подведомственных

муниципальному казенному учреждению «Управление

образованием администрации Емельяновского района»

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района» устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям педагогических работников.

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

O = Omin + Omin x K / 100,

где:

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

Оmin– минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»;

К – 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](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=47247;fld=134;dst=100022) настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

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

5.1. Расчет повышающего коэффициента для педагогических работников производится по формуле:

K = K1 + K2,

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

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

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

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

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

K2 = Q1 / Qокл х 100%,

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

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

Q1 = Q – Qгар – Qстим – Qотп,

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных организаций, подведомственных

муниципальному казенному учреждению «Управление

образованием администрации Емельяновского района»

Виды и размеры компенсационных выплат

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) работникам муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1. | за работу в образовательных организациях для обучающихся с ограниченным возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) [<\*>](consultantplus://offline/ref=F438BF9CD7A82251959BD4831AD419BCDE50C2578D41659F65717FAA62D542B8F47F7EA435BC77353C05972EbAO7J) | 20 |
| 2. | руководителям организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченным возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении | 15 |
| 3. | за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах | 20 |
| 4. | педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные образовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | 20 |
| 5. | женщинам, работающим в сельской местности,на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов) | 30 |
| 6. | водителям легковых автомобилей за ненормированный  рабочий день | 25 |
| 7. | за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей) | 15 |
| 8. | специалистам выплата за работу в сельской местности | 25 |

<\*> 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 организаций, подведомственных

муниципальному казенному учреждению «Управление

образованием администрации Емельяновского района»

[Виды](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100011), условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»

1. Настоящие [виды](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100011), условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района» (далее – Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальными организациями, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района» (далее – Организации) и их работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера по видам экономической деятельности «Образование», «Деятельность в области бухгалтерского учета», «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов», «Деятельность сухопутного транспорта».

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

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации с учетом мнения представительного органа работников.

4. Работникам Организаций по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам);

выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Организации устанавливаются в соответствии с видом организации [Таблицами](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100041) 1, 2, 3, 4, 5, 6.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Организациями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные данным Порядком.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Организации.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6. Персональные выплаты работникам Организации определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам Организации устанавливается в соответствии с [Таблицей](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100103) 7 к настоящему Порядку.

6.1. 6.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается 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, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат 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 учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

6.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного [Законом](consultantplus://offline/ref=4B1066F1E44FA366A2B690C56ACC5B86342F281819F1868E2F44B04823E770392DBE1A554DE0C17A031C74661991F40F6BE8RBD) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](consultantplus://offline/ref=4B1066F1E44FA366A2B690C56ACC5B86342F281819F1868E2F44B04823E770392DBE1A554DE0C17A031C74661991F40F6BE8RBD) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного [Законом](consultantplus://offline/ref=4B1066F1E44FA366A2B690C56ACC5B86342F281819F1868E2F44B04823E770392DBE1A554DE0C17A031C74661991F40F6BE8RBD) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](consultantplus://offline/ref=4B1066F1E44FA366A2B690C56ACC5B86342F281819F1868E2F44B04823E770392DBE1A554DE0C17A031C74661991F40F6BE8RBD) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтом объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

[Размер](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100142) выплат по итогам работы работникам Организации устанавливается в соответствии с Таблицей 8 к настоящему Порядку.

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

8. Руководитель Организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Организации.

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

10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Организации ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

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

С = С 1 балла х Бi,

где:

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

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

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки   
за отчетный период. i=1

C1 балла = Qстим. раб. / SUM Б,

ni

где:

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

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



где:

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

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

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

Общеобразовательные организации (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования),

образовательные организации для детей, нуждающихся

в психолого-педагогической и медико-социальной помощи

Таблица 1

┌─────────────────────┬───────────────────┬───────────────────────────────────┬──────────────┐

│ Должности │ Критерии оценки │ Условия │ Предельное │

│ │результативности и │ │ количество │

│ │ качества труда │ │ баллов [<\*>](#Par6411) │

│ │ работников ├──────────────────┬────────────────┤ │

│ │ организаций │ наименование │ индикатор │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Педагогические │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│работники: учитель │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│(за исключением ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│начального общего │Организация │Участие │Представление │ 5│

│образования) │проектной и │воспитанников в │результатов на │ │

│ │исследовательской │конференциях │конференциях │ │

│ │деятельности │разного уровня │разного уровня │ │

│ │обучающихся │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Наличие │ 15│

│ │ │ │победителей и │ │

│ │ │ │призеров │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Обеспечение │Руководство │Обеспечение │ 20│

│ │методического │объединениями │работы в │ │

│ │уровня организации │педагогов │соответствии с │ │

│ │образовательного │(проектными │планом │ │

│ │процесса │командами, │ │ │

│ │ │творческими │ │ │

│ │ │группами, │ │ │

│ │ │методическими │ │ │

│ │ │объединениями) │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Участие в работе │Постоянное │ 10│

│ │ │аттестационной │участие в │ │

│ │ │комиссии, │комиссиях, │ │

│ │ │экспертной │подготовка │ │

│ │ │комиссии, │отчетной │ │

│ │ │психолого-медико- │документации │ │

│ │ │педагогическом │ │ │

│ │ │консилиуме │ │ │

│ │ │организации, │ │ │

│ │ │наставническая │ │ │

│ │ │работа │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Ведение │Полнота и │100% │ 10│

│ │профессиональной │соответствие │ │ │

│ │документации │нормативным │ │ │

│ │(тематическое │документам │ │ │

│ │планирование, │ │ │ │

│ │рабочие программы) │ │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Стабильность и рост│Участие школьников│% участвующих от│ 20│

│ │качества обучения, │в мероприятиях │общего числа │ │

│ │положительная │различного уровня │обучающихся │ │

│ │динамика по ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │индивидуальному │Качество │ не ниже 30 % │ 30│

│ │прогрессу учащихся │успеваемости (по │ │ │

│ │ │результатам │ │ │

│ │ │итоговых │ │ │

│ │ │контрольных работ,│ │ │

│ │ │контрольных │- не ниже 50% │ 40│

│ │ │срезов, ГИА-9, │ │ │

│ │ │ЕГЭ) │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Участие │Количество │ 20│

│ │ │обучающихся в │участников │ │

│ │ │конкурсах, │конкурсов - не │ │

│ │ │олимпиадах │менее 70% (от │ │

│ │ │различного уровня │общего числа │ │

│ │ │ │обучающихся) │ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Количество │ 20│

│ │ │ │участников │ │

│ │ │ │олимпиад - не │ │

│ │ │ │менее 50% (от │ │

│ │ │ │общего числа │ │

│ │ │ │обучающихся │ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Наличие призеров│ 20│

│ │ │ │и победителей │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Участие в │Разработка и │Призовое место в│ 20│

│ │разработке и │реализация │конкурсе │ │

│ │реализации │проектов и │проектов и │ │

│ │проектов, программ,│программ │программ │ │

│ │связанных с │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │образовательной │ │Презентация │ 10│

│ │деятельностью │ │результатов │ │

│ │ │ │работы в форме │ │

│ │ │ │статьи, │ │

│ │ │ │выступления на │ │

│ │ │ │форумах │ │

│ │ │ │педагогов │ │

├─────────────────────┼───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Учет численности │Превышение │Численность │5 за 1 │

│ │учеников в классе │численности │человек │обучающегося │

│ │ │обучающихся в │ │ │

│ │ │классе над │ │ │

│ │ │нормативной │ │ │

│ │ │численностью │ │ │

│ │ │обучающихся в │ │ │

│ │ │классе │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Высокий уровень │Освоение │Использование │ 20│

│ │педагогического │информационных │при организации │ │

│ │мастерства при │технологий и │занятий │ │

│ │организации │применение их в │интерактивной │ │

│ │образовательного │практике работы с │доски, │ │

│ │процесса │детьми │компьютерных │ │

│ │ │ │программ по │ │

│ │ │ │созданию │ │

│ │ │ │презентаций и │ │

│ │ │ │публикаций │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Выстраивание │Наличие │ 20│

│ │ │образовательного │программы │ │

│ │ │процесса в │ │ │

│ │ │соответствии с │ │ │

│ │ │программой │ │ │

│ │ │надпредметного │ │ │

│ │ │содержания │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Создание │Разработка и │Реализация │ 10│

│ │коррекционно- │реализация │индивидуальных │ │

│ │развивающей │индивидуальной │программ │ │

│ │образовательной │программы │обучения │ │

│ │среды для работы с │обучения детей с │интегрированных │ │

│ │детьми с │ограниченными │детей │ │

│ │ограниченными │возможностями │ │ │

│ │возможностями │здоровья │ │ │

│ │здоровья ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Сопровождение │Выполнение │ 10│

│ │ │детей с │рекомендаций │ │

│ │ │ограниченными │психолого- │ │

│ │ │возможностями │медико- │ │

│ │ │здоровья │педагогического │ │

│ │ │ │консилиума в │ │

│ │ │ │организации │ │

│ │ │ │образовательного│ │

│ │ │ │процесса │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Включенность в │Количество │5 за каждого │

│ │ │общешкольные и │детей с │обучающегося │

│ │ │внешкольные │ограниченными │ │

│ │ │мероприятия │возможностями │ │

│ │ │ │здоровья, │ │

│ │ │ │включенных в │ │

│ │ │ │общешкольные │ │

│ │ │ │мероприятия │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Педагогические │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│работники: │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│педагог-психолог, ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│социальный педагог │Сопровождение │Руководство │Работа МППК в │ 20│

│ │обучающихся в │медико-психолого- │соответствии с │ │

│ │образовательном │педагогическим │планом │ │

│ │процессе │консилиумом (МППК)│ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Проведение │Проведение │ 10│

│ │ │мероприятий для │одного │ │

│ │ │родителей │мероприятия │ │

│ │ │обучающихся │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Эффективность │Участие в │За участие в │ 30│

│ │методов и способов │разработке и │разработке и │ │

│ │работы по │реализации │реализации │ │

│ │педагогическому │проектов, │проектов, │ │

│ │сопровождению │программ, │программ, │ │

│ │обучающихся │связанных с │связанных с │ │

│ │ │образовательной │образовательной │ │

│ │ │деятельностью │деятельностью │ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Призовое место в│ 20│

│ │ │ │конкурсе │ │

│ │ │ │проектов и │ │

│ │ │ │программ, │ │

│ │ │ │получение гранта│ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Презентация │ 20│

│ │ │ │результатов │ │

│ │ │ │работы в форме │ │

│ │ │ │статьи, │ │

│ │ │ │выступления на │ │

│ │ │ │форумах │ │

│ │ │ │педагогов │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Адаптация вновь │Уменьшение числа│ 30│

│ │ │поступивших │конфликтных │ │

│ │ │обучающихся, │ситуаций среди │ │

│ │ │благоприятный │обучающихся │ │

│ │ │психологический │ │ │

│ │ │климат │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Высокий уровень │Организация работы│Отрицательная │ 30│

│ │педагогического │службы психолого- │динамика │ │

│ │мастерства при │педагогического │возникновения │ │

│ │организации │сопровождения │конфликтов в │ │

│ │процесса психолого-│обучающихся │течение учебного│ │

│ │педагогического │ │года │ │

│ │сопровождения │ │ │ │

│ │обучающихся │ │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Педагог │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│дополнительного │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│образования, ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│музыкальный │Руководство │Руководство │Обеспечение │ 20│

│руководитель, │проектными и │объединениями │работы в │ │

│педагог-организатор, │творческими │педагогов │соответствии с │ │

│инструктор по труду, │группами, │(проектными │планом │ │

│концертмейстер, │методическими │командами, │ │ │

│тренер-преподаватель,│объединениями, │творческими │ │ │

│старший вожатый │кафедрами │группами, │ │ │

│ │ │методическими │ │ │

│ │ │объединениями) │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Ведение │Полнота и │100% │ 20│

│ │профессиональной │соответствие │ │ │

│ │документации │нормативным │ │ │

│ │(тематическое │регламентирующим │ │ │

│ │планирование, │документам │ │ │

│ │рабочие программы) │ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Достижения │Участие в │% участвующих от│ 20│

│ │обучающихся │соревнованиях, │общего числа │ │

│ │ │олимпиадах, │обучающихся │ │

│ │ │научно- │ │ │

│ │ │практических ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │конференциях, │Призовое место │ 20│

│ │ │конкурсах │ │ │

│ │ │различного уровня │ │ │

│ │ │ │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Организация │Постоянный состав,│За каждый │ 20│

│ │деятельности │создание и │проект, │ │

│ │детских │реализация │программу │ │

│ │объединений, │социальных │ │ │

│ │организаций │проектов, программ│ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Высокий уровень │Участие в │Внедрение новых │ 20│

│ │педагогического │конкурсах │технологий форм,│ │

│ │мастерства при │профессионального │методов, │ │

│ │организации │мастерства, │приемов, │ │

│ │образовательного │использование │демонстрация их │ │

│ │процесса │полученного опыта │при проведении │ │

│ │ │в своей │мастер-классов, │ │

│ │ │повседневной │творческих │ │

│ │ │деятельности │отчетов │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Заведующий │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│библиотекой, │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│библиотекарь ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Создание системы │Количество │80% │ 30│

│ │работы по повышению│обучающихся и │ │ │

│ │мотивации │работников │ │ │

│ │обучающихся к │учреждения, │ │ │

│ │чтению │пользующихся │ │ │

│ │ │фондом библиотеки │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Совершенствование │Создание программы│Наличие │ 20│

│ │информационно- │развития │программы │ │

│ │библиотечной │информационно- │развития │ │

│ │системы учреждения │библиографического│ │ │

│ │ │пространства │ │ │

│ │ │учреждения │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Сохранность │Количество │Менее 20% фонда │ 30│

│ │библиотечного фонда│списываемой │ │ │

│ │учреждения │литературы │ │ │

│ │ │библиотечного │ │ │

│ │ │фонда │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Осуществление │Проведение уроков │1 раз в четверть│ 20│

│ │текущего │информационной │ │ │

│ │информирования │культуры │ │ │

│ │коллектива ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │педагогов и │Проведение дней │1 раз в четверть│ 20│

│ │обучающихся │информирования │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Высокий уровень │Систематическая │Внедрение новых │ 20│

│ │профессионального │работа по │технологий, │ │

│ │мастерства │повышению │форм, методов, │ │

│ │ │педагогического │приемов, │ │

│ │ │мастерства (курсы │демонстрация их │ │

│ │ │повышения │при проведении │ │

│ │ │квалификации, │мастер-классов, │ │

│ │ │семинары, │творческих │ │

│ │ │самообразование), │отчетов │ │

│ │ │использование │ │ │

│ │ │полученного опыта │ │ │

│ │ │в своей │ │ │

│ │ │повседневной │ │ │

│ │ │деятельности │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Врач-педиатр, │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│медицинская сестра, │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│младшая медицинская ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│сестра, медицинская │Выстраивание │Проведение │100% │ 30│

│сестра диетическая │взаимодействия с │плановой │ │ │

│ │организациями │диспансеризации и │ │ │

│ │здравоохранения │медицинских │ │ │

│ │ │осмотров │ │ │

│ │ │обучающихся │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Отсутствие или │Отсутствие │ 0 │ 30│

│ │оперативное │предписаний ├────────────────┼──────────────┤

│ │устранение │контролирующих │Устранение │ 20│

│ │предписаний │органов │предписаний в │ │

│ │контролирующих или │ │установленные │ │

│ │надзирающих органов│ │сроки │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Снижение уровня │Снижение │Отсутствие │ 30│

│ │заболеваемости │количества │динамики │ │

│ │обучающихся │заболевших │увеличения числа│ │

│ │ │обучающихся │хронических и │ │

│ │ │ │сезонных │ │

│ │ │ │заболеваний │ │

│ │ │ │воспитанников │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Создание │Создание и │Проведение Дней │ 20│

│ │здоровьесохраняющей│реализация │здоровья раз в │ │

│ │среды в организации│программы │четверть │ │

│ │ │"Здоровье" │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Юрисконсульт, │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│инспектор по кадрам, │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│программист, ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│делопроизводитель, │Своевременная │Соответствие │100% │ 30│

│экономист, │подготовка │нормам │ │ │

│секретарь-машинистка,│локальных │действующего │ │ │

│секретарь, секретарь │нормативных актов │законодательства │ │ │

│учебной части │организации, │ │ │ │

│ │финансово- │ │ │ │

│ │экономических │ │ │ │

│ │документов │ │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Оформление │Соответствие │100% │ 30│

│ │документов для │заданным нормам │ │ │

│ │участия в краевых и│ │ │ │

│ │федеральных │ │ │ │

│ │программах, │ │ │ │

│ │проектах, конкурсах│ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Осуществление │Отсутствие │ 0 │ 30│

│ │юридических │конфликтов в │ │ │

│ │консультаций для │организации │ │ │

│ │обучающихся и │ │ │ │

│ │работников │ │ │ │

│ │учреждения │ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Создание в │Наличие │Соблюдение │ 30│

│ │организации единых │регламентов по │регламентов │ │

│ │требований к │созданию │ │ │

│ │оформлению │внутренних │ │ │

│ │документов, системы│документов │ │ │

│ │документооборота │ │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Шеф-повар, │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│повар │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Отсутствие или │Отсутствие │ 0 │ 40│

│ │оперативное │предписаний ├────────────────┼──────────────┤

│ │устранение │контролирующих │Устранение │ 20│

│ │предписаний │органов │предписаний в │ │

│ │контролирующих или │ │установленные │ │

│ │надзирающих органов│ │сроки │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Снижение уровня │Снижение │Отсутствие │ 20│

│ │заболеваемости │количества │вспышек │ │

│ │обучающихся │заболевших │заболеваний │ │

│ │ │обучающихся │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Качество │Отсутствие жалоб, │ 0 │ 40│

│ │приготовления пищи,│отказов детей от │ │ │

│ │эстетическое │приема пищи │ │ │

│ │оформление блюд │ │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Кладовщик, │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│рабочий │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│по комплексному ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│обслуживанию и │Соблюдение │Отсутствие │ 0 │ 30│

│ремонту здания, │санитарно- │замечаний │ │ │

│дворник, водитель, │гигиенических норм,│надзорных органов,│ │ │

│кухонный рабочий, │правил техники │аварий │ │ │

│мойщик посуды, │безопасности, │ │ │ │

│подсобный рабочий, │правил дорожного │ │ │ │

│лаборант, │движения │ │ │ │

│гардеробщик, сторож, ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│электрик, │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│специалист(по подвозу) ──────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Участие в │Проведение │Постоянно │ 30│

│ │мероприятиях │праздников для │ │ │

│ │учреждения │обучающихся │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Осуществление │Погрузочно- │Постоянно │ 30│

│ │дополнительных │разгрузочные │ │ │

│ │работ │работы │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Организация │Проведение │За каждую │ 30│

│ │агитационно - │лекций, докладов, │ │ │

│ │массовой работы │бесед, конкурсов, │ │ │

│ │по безопасности │консультаций, │ │ │

│ │движения │показ │ │ │

│ │ │специальных │ │ │

│ │ │фильмов │ │ │

│ │ │ │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Благоустройство │Зеленая зона, │Наличие │ 30│

│ │территории │ландшафтный дизайн│ │ │

│ │учреждения │ │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Преподаватель- │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│организатор основ │ответственности при выполнении поставленных задач │

│безопасности ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│жизнедеятельности │Организация работы │Проведение │Контроль за │ 20│

│ │по соблюдения │инструктажей с │ведением │ │

│ │правил техники │учащимися и │классной и │ │

│ │безопасности │работниками │школьной │ │

│ │жизнедеятельности │ │документации по │ │

│ │ │ │проведению │ │

│ │ │ │инструктажей │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Контроль за │Наличие актов │ 20│

│ │ │безопасностью в │осмотра │ │

│ │ │образовательном │оборудования, │ │

│ │ │процессе │приборов, │ │

│ │ │оборудования, │технических │ │

│ │ │приборов, │средств обучения│ │

│ │ │технических │ │ │

│ │ │средств обучения │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Взаимодействие с │Разработка плана │Наличие плана │ 30│

│ │учреждениями и │гражданской оборо-│ │ │

│ │организациями │ны организации │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Организация │Проведение │ 20│

│ │ │занятий по │учений 2 раза │ │

│ │ │гражданской │в год │ │

│ │ │обороне │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Достижения │Участие в краевых,│Процент │ 20│

│ │обучающихся │всероссийских, │участвующих от │ │

│ │ │международных │общего числа │ │

│ │ │соревнованиях, │обучающихся │ │

│ │ │олимпиадах, │ │

│ │ │научно- │не менее 20% │ │

│ │ │практических ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │конференциях, │Ведение │ 30│

│ │ │конкурсах │портфолио │ │

│ │ │ │обучающихся │ │

│ │ │ │ │ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Призовое место │ 20│

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Учитель-логопед, │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│учитель-дефектолог │ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Работа в психолого-│Участие в работе │Постоянное, │ 10│

│ │медико- │ │без пропусков, │ │

│ │педагогическом │ │участие в одной │ │

│ │консилиуме │ │из комиссий, │ │

│ │организации │ │подготовка │ │

│ │ │ │отчетной │ │

│ │ │ │документации │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Ведение и │Организация │6 часов в неделю│ 10│

│ │организация │общественно │9 часов в неделю│ │

│ │общественно │полезного труда │ │ 20│

│ │полезного труда, │ │ │ │

│ │производительного │ │ │ │

│ │труда │ │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Работа с семьями │Проведение │Проведение │ 10│

│ │обучающихся │мероприятий для │одного │ │

│ │ │родителей, семей │мероприятия │ │

│ │ │обучающихся │ │ │

│ │ │ │ │ │

│ │ │ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Подготовка, │Подготовка, │Подготовка │ 2│

│ │участие, победы во │участие, победы во│одного │ │

│ │внутришкольных, │внутришкольных, │мероприятия │ │

│ │районных, краевых │районных, краевых ├────────────────┼──────────────┤

│ │мероприятиях │мероприятиях │Подготовка детей│ 2│

│ │ │ │к участию в │ │

│ │ │ │одном │ │

│ │ │ │мероприятии │ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Участие в одном │ 5│

│ │ │ │районном, │ │

│ │ │ │краевом │ │

│ │ │ │мероприятии │ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Призовое место в│ 10│

│ │ │ │районном, │ │

│ │ │ │краевом │ │

│ │ │ │мероприятии │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Эффективная │Качество │50 - 65% │ 10│

│ │реализация │успеваемости ├────────────────┼──────────────┤

│ │коррекционной │обучающихся │65 - 80% │ 20│

│ │направленности │ │ │ │

│ │образовательного │ │ │ │

│ │процесса │ │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Формирование │Процент │50 - 65% │ 10│

│ │социального опыта │обучающихся, ├────────────────┼──────────────┤

│ │обучающихся │из │65 - 80% │ 20│

│ │ │числа выпускников,│ │ │

│ │ │продолживших │ │ │

│ │ │обучение или │ │ │

│ │ │трудоустроившихся │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Количество │0 - 10% │ 20│

│ │ │обучающихся, │ │ │

│ │ │состоящих на │ │ │

│ │ │внутреннем учете │ │ │

│ │ │учреждения или на │ │ │

│ │ │учете в группе по │ │ │

│ │ │делам │ │ │

│ │ │несовершеннолетних│ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Участие в │Разработка, │Наличие │ 30│

│ │разработке и │согласование, │лицензированной │ │

│ │реализации │утверждение и │программы │ │

│ │проектов, программ,│реализация ├────────────────┼──────────────┤

│ │связанных с │проектов и │Призовое место в│ 15│

│ │образовательной │программ │конкурсе │ │

│ │деятельностью │ │проектов │ │

│ │ │ │и программ │ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Издание печатной│ 20│

│ │ │ │продукции │ │

│ │ │ │(статей), │ │

│ │ │ │отражающей │ │

│ │ │ │результаты │ │

│ │ │ │работы │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Заведующий │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности │

│хозяйством │и ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Соблюдение │Обеспечение │100% │ 30│

│ │санитарно- │учебных │ │ │

│ │гигиенических норм,│кабинетов, │ │ │

│ │правил техники │бытовых, │ │ │

│ │безопасности, │хозяйственных и │ │ │

│ │пожарной │других помещений │ │ │

│ │безопасности │оборудованием и │ │ │

│ │ │инвентарем, │ │ │

│ │ │отвечающим │ │ │

│ │ │требованиям │ │ │

│ │ │правил и норм │ │ │

│ │ │безопасности │ │ │

│ │ │жизнедеятельности,│ │ │

│ │ │стандартам │ │ │

│ │ │безопасности труда│ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Обеспечение │Замечания по │ 0 │ 10│

│ │сохранности │утрате и порче │ │ │

│ │имущества и его │имущества │ │ │

│ │учет │ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Оперативность │Своевременное │Выполнение работ│ 10│

│ │работы │обеспечение │ранее │ │

│ │ │сезонной │установленного │ │

│ │ │подготовки │срока без │ │

│ │ │обслуживаемого │снижения │ │

│ │ │здания, │качества │ │

│ │ │сооружения, │ │ │

│ │ │оборудования и │ │ │

│ │ │механизмов │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Осуществление │Участие в │Своевременно, │ 20│

│ │дополнительных │проведении │качественно │ │

│ │работ │ремонтных работ │ │ │

│ │ │в организации │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Ресурсосбережение │Осуществление │Экономия │ 20│

│ │при выполнении │рационального │материальных │ │

│ │работ │расходования │средств │ │

│ │ │материалов │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Осуществление │Отсутствие │ 20│

│ │ │рационального │превышения │ │

│ │ │расходования │лимитов │ │

│ │ │электроэнергии │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Бесперебойная и │Отсутствие │ 20│

│ │ │безаварийная │замечаний по │ │

│ │ │работа систем │бесперебойной и │ │

│ │ │жизнеобеспечения │безаварийной │ │

│ │ │ │работе систем │ │

│ │ │ │жизнеобеспечения│ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Качественное и │Отсутствие │ 20│

│ │ │своевременное │недостачи и │ │

│ │ │проведение │неустановленного│ │

│ │ │инвентаризации │оборудования │ │

│ │ │школьного │ │ │

│ │ │имущества │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Укомплектованность│100% │ 10│

│ │ │ставок │ │ │

│ │ │обслуживающего │ │ │

│ │ │персонала │ │ │

│ │ │(лаборантов, │ │ │

│ │ │секретарей, │ │ │

│ │ │дворников, │ │ │

│ │ │гардеробщиков, │ │ │

│ │ │сторожей, │ │ │

│ │ │уборщиков │ │ │

│ │ │служебных │ │ │

│ │ │помещений и │ │ │

│ │ │рабочих по │ │ │

│ │ │обслуживанию и │ │ │

│ │ │текущему ремонту │ │ │

│ │ │здания, │ │ │

│ │ │сооружения и │ │ │

│ │ │оборудования) │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Инженер, оператор │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│электронно- │ответственности при выполнении поставленных задач │

│вычислительных ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│машин, техник, │Ведение │Полнота и │100% │ 30│

│программист, │документации │соответствие │ │ │

│электроник │организации │нормативной, │ │ │

│ │ │регламентирующей │ │ │

│ │ │документации │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Обработка и │Наличие замечаний │ 0 │ 10│

│ │предоставление │ │ │ │

│ │информации │ │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Внедрение │Ведение баз │Отсутствие │ 50│

│ │современных средств│автоматизирован- │замечаний по │ │

│ │автоматизации │ного сбора │ведению баз │ │

│ │сбора, учета и │информации │автоматизирован-│ │

│ │хранения информации│ │ного сбора │ │

│ │ │ │информации │ │

│ │ │ │(1 база) │ │

│ │с помощью │ │ │ │

│ │информационных │ │ │ │

│ │компьютерных │ │ │ │

│ │технологий (КИАСУО)│ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Техническое и │Функционирование │Стабильно │ 30│

│ │программное │локальной сети, │ │ │

│ │обеспечение и │электронной почты │ │ │

│ │использование в │учреждения, │ │ │

│ │работе организации │использование │ │ │

│ │ │программного │ │ │

│ │ │обеспечения │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Методист │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│ │ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Методическое │Наличие │1 │ 30│

│ │сопровождение │оформленных ├────────────────┼──────────────┤

│ │процесса │программ, │Более 1 │ 80│

│ │разработки, │технологий, │ │ │

│ │апробации и │методов у │ │ │

│ │внедрения │педагогических │ │ │

│ │инновационных │кадров │ │ │

│ │программ, │ │ │ │

│ │технологий, методов│ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Выполнение плана │Доля выполненных │80% │ 5│

│ │методической работы│работ │100% │ 30│

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Достижения │Степень участия │Участник │ 10│

│ │педагогических │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │кадров, участие в │ │призер │ 80│

│ │профессиональных │ │ │ │

│ │конкурсах, │ │ │ │

│ │конкурсах │ │ │ │

│ │методических │ │ │ │

│ │материалов, │ │ │ │

│ │образовательных │ │ │ │

│ │программ и т.п. │ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Разработка │Наличие │ 1 │ 50│

│ │проектов, │собственных ├────────────────┼──────────────┤

│ │методических │проектов, │Более 1 │ 100│

│ │материалов │методических │ │ │

│ │ │материалов │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Описание │Количество │ 1 │ 50│

│ │педагогического │изданных ├────────────────┼──────────────┤

│ │опыта │публикаций, │ 2 │ 100│

│ │ │представленных в │ │ │

│ │ │профессиональных │ │ │

│ │ │средствах массовой│ │ │

│ │ │информации │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Организация │Проведение мастер-│1 раз в квартал │ 15│

│ │повышения │классов для ├────────────────┼──────────────┤

│ │профессионального │педагогов по │2 раза в квартал│ 30│

│ │мастерства │трансляции │ │ │

│ │педагогов │методов, форм, │ │ │

│ │ │технологий │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Специалист по │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│кадрам, бухгалтер │ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Ведение │Полнота и │100% │ 20│

│ │документации │соответствие │ │ │

│ │организации │документации │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Соблюдение │Штрафы, взыскания,│ 0 │ 60│

│ │законодательства │замечания │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Обработка и │Наличие замечаний │ 0 │ 10│

│ │предоставление │ │ │ │

│ │информации │ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Техническое и │Функционирование │Стабильно │ 30│

│ │программное │локальной сети, │ │ │

│ │обеспечение и │электронной почты │ │ │

│ │использование в │организации, │ │ │

│ │работе организации │использование │ │ │

│ │ │программного │ │ │

│ │ │обеспечения │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Оперативность │Выполнение │Постоянно │ 30│

│ │ │заданий, отчетов, │ │ │

│ │ │поручений ранее │ │ │

│ │ │установленного │ │ │

│ │ │срока без снижения│ │ │

│ │ │качества │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Осуществление │Наличие │Постоянно │ 20│

│ │дополнительных │дополнительных │ │ │

│ │работ │работ │ │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Работа с входящей │Подготовка ответов│Своевременно │ 30│

│ │корреспонденцией │ │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Качество │Отсутствие │ 0 │ 10│

│ │выполняемых работ │возврата │ │ │

│ │ │документов на │ │ │

│ │ │доработку │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Инициатива и │Предложения │1 предложение │ 10│

│ │творческий подход к│администрации по │ │ │

│ │работе │эффективной │ │ │

│ │ │организации работы│ │ │

│ │ │и рациональному │ │ │

│ │ │использованию │ │ │

│ │ │финансовых и │ │ │

│ │ │материальных │ │ │

│ │ │ресурсов │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Участие в │1 проект │ 50│

│ │ │реализации │ │ │

│ │ │образовательных │ │ │

│ │ │проектов │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Участие в │1 мероприятие │ 10│

│ │ │мероприятиях │ │ │

│ │ │разного уровня, │ │ │

│ │ │в том числе обмен │ │ │

│ │ │опытом │ │ │

├─────────────────────┼───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│Педагогические │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│работники: │ответственности при выполнении поставленных задач │

│учитель (начальное ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│общее образование) │Успешность учебной │Качество │Свыше 70% │ 8│

│ │работы │обученности по │60 - 70% │ 5│

│ │ │итогам оценочного │ │ │

│ │ │периода согласно │ │ │

│ │ │локальным │ │ │

│ │ │нормативным актам │ │ │

│ │ │организации │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Результативность, │Динамика качества │Повышение │ 5│

│ │стабильность и рост│обученности │качества │ │

│ │качества обучения, │учащихся │обученности (по │ │

│ │положительная │ │итогам не менее │ │

│ │динамика по │ │двух оценочных │ │

│ │индивидуальному │ │периодов) │ │

│ │прогрессу │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │обучающихся │ │Стабильность │ 4│

│ │ │ │(сохранение │ │

│ │ │ │процента │ │

│ │ │ │качества │ │

│ │ │ │обученности по │ │

│ │ │ │итогам не менее │ │

│ │ │ │двух оценочных │ │

│ │ │ │периодов) │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Организация │Индивидуальное │Повышение │ 5│

│ │коррекционных │сопровождение │успеваемости │ │

│ │действий │учащихся, │учащихся, │ │

│ │ │испытывающих │испытывавших │ │

│ │ │трудности в │трудности в │ │

│ │ │обучении │обучении │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Сопровождение │Проведение занятий│Мероприятие │ 2│

│ │одаренных детей в │с участниками │ │ │

│ │образовательном │олимпиад, │ │ │

│ │процессе │конкурсов, │ │ │

│ │(подготовка к │конференций, │ │ │

│ │участию в │турниров и т.д. │ │ │

│ │олимпиадах, ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │конкурсах, │Наличие │Внутри │ 2│

│ │конференциях, │победителей, │организации │ │

│ │турнирах и т.д.) │призеров, ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │финалистов, │Муниципальные │ 3│

│ │ │дипломантов ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Региональные │ 4│

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Федеральные │ 5│

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Руководство и │Реализация проекта│Класс (группа) │ 2│

│ │организация │или его ├────────────────┼──────────────┤

│ │проектных и │представление: │Внутри │ 4│

│ │творческих групп │ │организации │ │

│ │(организация детей │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │для успешного │ │Муниципальные │ 6│

│ │участия в различных│ ├────────────────┼──────────────┤

│ │творческих группах │ │Региональные │ 8│

│ │и проектах) │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Федеральные │ 10│

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Участие в │Внутри │ 2│

│ │ │конкурсе проектов │организации │ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Муниципальные │ 4│

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Региональные │ 6│

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Федеральные │ 8│

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Наличие проектных │Внутри │ 2│

│ │ │групп или │организации │ │

│ │ │творческих групп ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │(наличие │Муниципальные │ 4│

│ │ │подтверждающих ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │документов) │Региональные │ 6│

│ │ │(количество ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │участников │Федеральные │ 8│

│ │ │проектных и │ │ │

│ │ │творческих групп -│ │ │

│ │ │не менее 80% (от │ │ │

│ │ │общего числа │ │ │

│ │ │обучающихся) │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Организация и │Представление │Организация: │ │

│ │руководство │результатов │дистантное │ 1│

│ │исследовательской │обучающихся на │очное │ 2│

│ │деятельностью │конференциях, ├────────────────┼──────────────┤

│ │обучающихся │семинарах, форумах│Муниципальные: │ │

│ │(участие │и т.д. │дистантное │ 2│

│ │обучающихся в │(обязательное │очное │ 4│

│ │конференциях) │наличие ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │подтверждающих │Региональные: │ │

│ │ │документов об │дистантное │ 3│

│ │ │участии) │очное │ 6│

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Федеральные: │ │

│ │ │ │дистантное │ 4│

│ │ │ │очное │ 8│

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Наличие │Внутри │ │

│ │ │победителей и │организации: │ │

│ │ │призеров: │дистантное │ 1│

│ │ │ │очное │ 2│

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Муниципальные: │ │

│ │ │ │дистантное │ 2│

│ │ │ │очное │ 4│

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Региональные: │ │

│ │ │ │дистантное │ 3│

│ │ │ │очное │ 6│

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Федеральные: │ │

│ │ │ │дистантное │ 4│

│ │ │ │очное │ 8│

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Обеспечение │Руководство │Обеспечение │ 5│

│ │методического │объединениями │результативности│ │

│ │уровня организации │педагогов │работы в │ │

│ │образовательного │(проектными │соответствии с │ │

│ │процесса │командами, │планом проектных│ │

│ │ │творческими │команд, │ │

│ │ │группами) │творческих групп│ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Участие в работе │Постоянное │ 5│

│ │ │психолого-медико- │участие в │ │

│ │ │педагогического │комиссиях, │ │

│ │ │консилиума │подготовка │ │

│ │ │организации │отчетной │ │

│ │ │ │документации │ │

│ ├───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├───────────────────┬──────────────────┬────────────────┬──────────────┤

│ │Высокий уровень │Включение │Использование │ 2│

│ │педагогического │современного │при │ │

│ │мастерства при │оборудования в │проведении │ │

│ │организации │образовательный │занятий │ │

│ │образовательного │процесс │интерактивной │ │

│ │процесса │ │доски, │ │

│ │ │ │компьютерных │ │

│ │ │ │программ, │ │

│ │ │ │современного │ │

│ │ │ │лабораторного и │ │

│ │ │ │цифрового │ │

│ │ │ │оборудования │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Предъявление │Участие в │Призер: │ │

│ │опыта организации │конкурсах ├────────────────┼──────────────┤

│ │образовательного │профессионального │муниципальные │ 2│

│ │процесса за │мастерства (в том ├────────────────┼──────────────┤

│ │пределами │числе │региональные │ 4│

│ │организации │дистанционных): ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │федеральные │ 6│

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Победитель: │ │

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │муниципальные │ 6│

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │региональные │ 8│

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │федеральные │ 10│

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Обобщение и/или │Наличие публикаций│Внутри │ 2│

│ │тиражирование │в изданиях │организации │ │

│ │педагогического │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │опыта │ │Муниципальные │ 6│

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Региональные │ 8│

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Федеральные │ 10│

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Проведение │Внутри │ 2│

│ │ │мастер-классов (в │организации │ │

│ │ │том числе ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │открытых уроков) │Муниципальные │ 4│

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Региональные │ 6│

│ │ │ ├────────────────┼──────────────┤

│ │ │ │Федеральные │ 10│

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Наставничество │Методическое │ 2│

│ │ │молодых педагогов │сопровождение │ │

│ │ │ │молодого │ │

│ │ │ │специалиста │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Выстраивание │Разработка и │ 5│

│ │ │образовательного │апробация │ │

│ │ │процесса в │программ учебных│ │

│ │ │соответствии с │предметов │ │

│ │ │требованиями │и внеурочной │ │

│ │ │ФГОС НОО и │деятельности │ │

│ │ │метапредметного │ │ │

│ │ │содержания │ │ │

│ │ ├──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │ │Участие в │Созданный │ 5│

│ │ │разработке и │проект, │ │

│ │ │реализации │программа, │ │

│ │ │проектов, │материалы │ │

│ │ │программ, │внедрены в │ │

│ │ │методических, │образовательную │ │

│ │ │диагностических │деятельность │ │

│ │ │материалов, │организации │ │

│ │ │связанных с │ │ │

│ │ │образовательной │ │ │

│ │ │деятельностью │ │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Организация │Наличие, │Подтверждение │ 1│

│ │дистанционного │стабильность │регистрации │ │

│ │обучения учащихся │состава │обучающихся на │ │

│ │ │обучающихся │сайте │ │

│ │ │ │учреждения, │ │

│ │ │ │реализующего │ │

│ │ │ │программы │ │

│ │ │ │дистанционного │ │

│ │ │ │обучения (за │ │

│ │ │ │одного │ │

│ │ │ │обучающегося) │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Кураторство сайта, │Наличие постоянно │Своевременность │ 10│

│ │систем электронных │функционирующих │обновления, │ │

│ │журналов, │электронных │отсутствие │ │

│ │дневников, баз │систем: сайта, │замечаний со │ │

│ │данных │электронных │стороны │ │

│ │ │дневников, │проверяющих │ │

│ │ │журналов, баз │органов, │ │

│ │ │данных │заинтересованных│ │

│ │ │ │лиц (родителей, │ │

│ │ │ │общественности и│ │

│ │ │ │др.) │ │

│ ├───────────────────┼──────────────────┼────────────────┼──────────────┤

│ │Работа по │Обследование │Своевременность │ 5│

│ │реализации │микроучастка на │представления │ │

│ │законодательства об│предмет выявления │отчетных │ │

│ │образовании │учащихся, │документов (акты│ │

│ │ │подлежащих │обследования и │ │

│ │ │обучению │др.) │ │

└─────────────────────┴───────────────────┴──────────────────┴────────────────┴──────────────┘

Образовательные организации дополнительного

образования детей

Таблица 2

┌─────────────────┬─────────────────┬──────────────────────────────────────┬─────────────┐

│ Должности │ Критерии оценки │ Условия │ Предельное │

│ │результативности ├─────────────────┬────────────────────┤ количество │

│ │и качества труда │ наименование │ индикатор │ баллов [<\*>](#Par6411) │

│ │ работников │ │ │ │

│ │ учреждения │ │ │ │

├─────────────────┼─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│Руководитель │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│структурного │ответственности при выполнении поставленных задач │

│подразделения ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│(начальник │Стабильность │Соотношение │от 0% до 2% │ 30│

│отдела, начальник│коллектива │уволившихся к │ │ │

│лагеря, заведую- │сотрудников │численности ├────────────────────┼─────────────┤

│щий филиалом │ │сотрудников │до 5% │ 10│

│ │ │структурного │ │ │

│ │ │подразделения │ │ │

│ │ │ │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Доля молодых │от 20 до 40% │ 10│

│ │ │специалистов от │ │ │

│ │ │общего числа ├────────────────────┼─────────────┤

│ │ │сотрудников │свыше 40% │ 30│

│ │ │отдела │ │ │

│ │ │ │ │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Продвижение │Количество │до 3 шт. │ 20│

│ │достижений и │публикаций, │ │ │

│ │возможностей │презентаций, ├────────────────────┼─────────────┤

│ │структурного │рекламной │более 4 шт. │ 30│

│ │подразделения │продукции и т.д. │ │ │

│ │ │в квартал │ │ │

│ │ │ │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Увеличение │более чем на 5% │ 30│

│ │ │спроса на услуги │ │ │

│ │ │структурного │ │ │

│ │ │подразделения и │ │ │

│ │ │учреждения │ │ │

│ ├─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Выполнение плана │Процент │90 - 100% │ 80│

│ │работы │выполнения │ │ │

│ │структурного │запланированных │ │ │

│ │подразделения на │работ │ │ │

│ │уровне │ │ │ │

│ │установленных │ │ │ │

│ │показателей │ │ │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Результативность │Степень участия │призер │ 40│

│ │собственного │ │ │ │

│ │участия в │ ├────────────────────┼─────────────┤

│ │профессиональных │ │участник │ 20│

│ │конкурсах и │ │ │ │

│ │мероприятиях │ │ │ │

│ │ │ │ │ │

│ ├─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Привлечение │Наличие │за каждый │15, но не │

│ │дополнительных │дополнительного │привлеченный ресурс │более 60 в │

│ │ресурсов для │ресурса │ │квартал │

│ │повышения │ │ │ │

│ │качества │ │ │ │

│ │осуществляемой │ │ │ │

│ │деятельности │ │ │ │

├─────────────────┼─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│Методист,инструк-│Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│тор-методист, │ответственности при выполнении поставленных задач │

│включая старшего ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Методическое │Наличие │1 │ 20│

│ │сопровождение │оформленных │более 1 │ 40│

│ │процесса │программ, │ │ │

│ │разработки, │технологий, │ │ │

│ │апробации и │методов у │ │ │

│ │внедрения │педагогических │ │ │

│ │технологий, │кадров │ │ │

│ │методов и │ │ │ │

│ │инновационных │ │ │ │

│ │программ, │ │ │ │

│ │реализуемых │ │ │ │

│ │педагогами │ │ │ │

│ ├─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Полнота │Выполнение плана │100% от │ 20│

│ │реализации │методической │запланированного в │ │

│ │программы │работы │квартал │ │

│ │деятельности │ │ │ │

│ │организации │ │ │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Непрерывное │Участие в │участник │ │

│ │собственное │профессиональном │ │ │

│ │профессиональное │конкурсе: │ │ │

│ │образование │краевого уровня, │ │ 5│

│ │ │межрегионального │ │ 10│

│ │ │уровня, │ │ │

│ │ │российского │ │ 15│

│ │ │уровня │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Победа в │победитель │ │

│ │ │профессиональном │ │ │

│ │ │конкурсе: │ │ │

│ │ │краевого уровня, │ │ 10│

│ │ │межрегионального │ │ 15│

│ │ │уровня, │ │ │

│ │ │российского │ │ 25│

│ │ │уровня │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Участие в курсах │сертификат, │ 10│

│ │ │повышения │свидетельство │ │

│ │ │квалификации, │ │ │

│ │ │соответствующих │ │ │

│ │ │содержанию │ │ │

│ │ │методической │ │ │

│ │ │деятельности │ │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Достижения │Краевой уровень │участник │ 10│

│ │педагогических │ ├────────────────────┼─────────────┤

│ │кадров в │ │призер │ 20│

│ │профессиональных ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │конкурсах │Российский │участник │ 15│

│ │(конкурсах │уровень ├────────────────────┼─────────────┤

│ │методических │ │призер │ 25│

│ │материалов, │ │ │ │

│ │образовательных │ │ │ │

│ │программ) │ │ │ │

│ ├─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Разработка │Наличие │1 │ 20│

│ │проектов, │собственных │более 1 │ 50│

│ │методических │проектов, │ │ │

│ │материалов │проектов, │ │ │

│ │ │методических │ │ │

│ │ │материалов │ │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Описание │Кол-во изданных │1 │ 10│

│ │педагогического │публикаций, │более 1 │ 20│

│ │опыта │представленных в │ │ │

│ │ │профессиональных │ │ │

│ │ │СМИ │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Выступление на │районный уровень │ 10│

│ │ │конференциях, │краевой │ 20│

│ │ │семинарах │уровень │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Организация │Проведение │1 раз в квартал │ 10│

│ │повышения │мастер-классов │ │ │

│ │профессионального│для педагогов по │ │ │

│ │мастерства │трансляции ├────────────────────┼─────────────┤

│ │педагогов │методов, форм, │более 1 раза в │ 25│

│ │ │технологий │квартал │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Предъявление │Уровень │районный │ 10│

│ │образовательных │предъявления │краевой │ 30│

│ │практик │образовательных │ │ │

│ │ │практик │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Работа в составе │районный │ 15│

│ │ │экспертных групп │краевой │ 35│

├─────────────────┼─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│Педагог │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│дополнительного │ответственности при выполнении поставленных задач │

│образования, ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│тренер - │Сохранность │Стабильный │отсутствие │ 20│

│преподаватель │количества │состав │отчисленных учащихся│ │

│ │потребителей │объединения по │в течение квартала │ │

│ │муниципальных │годам обучения │ │ │

│ │услуг │ │ │ │

│ │дополнительного │ │ │ │

│ │образования │ │ │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Полнота │Выполнение │100% от │ 20│

│ │реализации │учебного плана │запланированного │ │

│ │дополнительной │дополнительной │в квартал │ │

│ │образовательной │образовательной │ │ │

│ │программы │программы │ │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Методическое │Разработка │наличие в │до 10 │

│ │обеспечение │планов- │соответствии с │ │

│ │дополнительной │конспектов │программой │ │

│ │образовательной │занятий в │ │ │

│ │программы (по │соответствии с │ │ │

│ │каждой программе)│программой │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Изготовление │наличие материалов, │до 30 │

│ │ │инструктивно- │пособий │ │

│ │ │методических │ │ │

│ │ │материалов, │ │ │

│ │ │дидактических │ │ │

│ │ │материалов, │ │ │

│ │ │учебно-наглядных │ │ │

│ │ │пособий │ │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Ведение │Полнота и │отсутствие замечаний│ 10│

│ │профессиональной │соответствие │к документам в │ │

│ │документации │документов │отчетный период │ │

│ │ │педагога │ │ │

│ │ │дополнительного │ │ │

│ │ │образования │ │ │

│ │ │(журнал, рабочие │ │ │

│ │ │программы, │ │ │

│ │ │календарно- │ │ │

│ │ │тематический │ │ │

│ │ │план, │ │ │

│ │ │аналитические │ │ │

│ │ │записки, │ │ │

│ │ │расписание │ │ │

│ │ │работы │ │ │

│ │ │объединения и │ │ │

│ │ │др.) нормативным │ │ │

│ │ │актам, │ │ │

│ │ │регламентирующим │ │ │

│ │ │работу │ │ │

│ ├─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Предъявление │Уровень │доклад, выступление,│5 за каждое, │

│ │результатов │учреждения │публикация, │но не более │

│ │педагогической │ │презентация │30 │

│ │деятельности на ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │педагогических, │Районный уровень │доклад, выступление,│15 за │

│ │методических │ │публикация, │каждое, но не│

│ │советах, │ │презентация │более 30 │

│ │семинарах и ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │других │Межрегиональный, │доклад, выступление,│ 40│

│ │мероприятиях │краевой,россий │публикация, │ │

│ │различного уровня│ский уровни │презентация │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Непрерывное │Участие в │сертификат участника│ │

│ │профессиональное │профессиональном │ │ │

│ │образование │конкурсе: │ │ │

│ │ │краевого уровня, │ │ 10│

│ │ │межрегионального │ │ 15│

│ │ │уровня, │ │ │

│ │ │российского │ │ 20│

│ │ │уровня │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Победа в │диплом победителя │ │

│ │ │профессиональном │ │ │

│ │ │конкурсе: │ │ │

│ │ │краевого уровня, │ │ 15│

│ │ │межрегионального │ │ 25│

│ │ │уровня, │ │ │

│ │ │российского │ │ 40│

│ │ │уровня │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Участие в курсах │сертификат, │ 10│

│ │ │повышения │свидетельство │ │

│ │ │квалификации, │ │ │

│ │ │соответствующих │ │ │

│ │ │содержанию │ │ │

│ │ │реализуемой │ │ │

│ │ │программы │ │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Интеграция в │Наличие в группе │за каждого │0,5, │

│ │образовательный │обучающихся с │обучающегося │но не более │

│ │процесс учащихся │ОВЗ, детей- │ │20 │

│ │с ограниченными │сирот, детей, │ │ │

│ │возможностями │состоящих на │ │ │

│ │здоровья, детей- │учете в ОВД │ │ │

│ │сирот, детей, │ │ │ │

│ │состоящих на │ │ │ │

│ │учете в ОВД │ │ │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Организация │Проведение │не менее 1 │5 за каждое, │

│ │деятельности с │мероприятий с │мероприятия в │не более 15 │

│ │родителями │родителями │квартал │ │

│ │обучающихся │(родительские │ │ │

│ │ │собрания, │ │ │

│ │ │совместные │ │ │

│ │ │детско-взрослые │ │ │

│ │ │мероприятия) │ │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Осуществление │Участие в │выполнение плана │5 за каждое │

│ │дополнительных │проведении │подготовки краевого │краевое │

│ │видов работ │краевых массовых │массового │массовое │

│ │ │мероприятий │мероприятия │мероприятие, │

│ │ │ │ │но не более │

│ │ │ │ │10 │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Выполнение работ │временные затраты со│ │

│ │ │по ремонту и │100% качеством │ │

│ │ │приведению в │до 1 часа │ 5│

│ │ │порядок │до 2 часов │ 7│

│ │ │используемого в │свыше 2 часов │ 15│

│ │ │образовательном │ │ │

│ │ │процессе │ │ │

│ │ │оборудования и │ │ │

│ │ │инвентаря, │ │ │

│ │ │проведение │ │ │

│ │ │погрузочно- │ │ │

│ │ │разгрузочных │ │ │

│ │ │работ │ │ │

│ ├─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Результаты │Средний процент │90 - 100% │ 20│

│ │обучающихся │освоения │ │ │

│ │ │содержания │ │ │

│ │ │программы │ │ │

│ │ │обучающимися (по │ │ │

│ │ │результатам │ │ │

│ │ │промежуточной, │ │ │

│ │ │итоговой │ │ │

│ │ │аттестации) │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Достижения │ │ │

│ │ │обучающихся на │ │ │

│ │ │конкурсных │ │ │

│ │ │мероприятиях: │ │ │

│ │ ├─────────────────┤участие │ 5│

│ │ │краевого уровня │призер │ 15│

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │межрегионального │участие │ 10│

│ │ │уровня │призер │ 20│

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │российского │участие │ 20│

│ │ │уровня │призер │ 30│

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Создание условий │Отсутствие │0 случаев │ 10│

│ │безопасности и │несчастных │ │ │

│ │сохранности жизни│случаев │ │ │

│ │и здоровья │ │ │ │

│ │участников │ │ │ │

│ │образовательного │ │ │ │

│ │процесса │ │ │ │

├─────────────────┼─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│Педагог- │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│организатор, │ответственности при выполнении поставленных задач │

│инструктор ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Выполнение │Количество │100% соответствие │ 20│

│ │муниципального │потребителей │показателям │ │

│ │задания │муниципальных │муниципального │ │

│ │ │услуг │задания │ │

│ │ │мероприятий │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Степень │руководит │20 за каждое │

│ │ │ответственности │организацией и │мероприятие, │

│ │ │при организации │проведением │не более 100 │

│ │ │и проведении │мероприятия │ │

│ │ │массового ├────────────────────┼─────────────┤

│ │ │мероприятия │участвует в │10 за │

│ │ │ │организации и │каждое, не │

│ │ │ │проведении │более 50 │

│ ├─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Предъявление │На уровне │доклад, выступление,│5 за каждое, │

│ │результатов │учреждения │публикация, │но не более │

│ │педагогической │ │презентация │30 │

│ │деятельности на ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │педагогических, │Краевой уровень │доклад, выступление,│15 за │

│ │методических │ │публикация, │каждое, но не│

│ │советах, │ │презентация │более 30 │

│ │семинарах и ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │других │Межрегиональный, │доклад, выступление,│ 40│

│ │мероприятиях │российский │публикация, │ │

│ │различного уровня│уровни │презентация │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Непрерывное │Участие в │сертификат участника│ │

│ │профессиональное │профессиональном │ │ │

│ │образование │конкурсе: │ │ │

│ │ │краевого уровня, │ │ 10│

│ │ │межрегионального │ │ 15│

│ │ │уровня, │ │ │

│ │ │российского │ │ 20│

│ │ │уровня │ │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Победа в │диплом победителя │ │

│ │ │профессиональном │ │ │

│ │ │конкурсе: │ │ │

│ │ │краевого уровня, │ │ 15│

│ │ │межрегионального │ │ 25│

│ │ │уровня, │ │ │

│ │ │российского │ │ 30│

│ │ │уровня │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Участие в курсах │сертификат, │ 10│

│ │ │повышения │свидетельство │ │

│ │ │квалификации, │ │ │

│ │ │соответствующих │ │ │

│ │ │содержанию │ │ │

│ │ │реализуемой │ │ │

│ │ │программы │ │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Выполнение │Полнота │90 - 100% │ 25│

│ │технических │использования │ │ │

│ │условий массового│финансовых │ │ │

│ │мероприятия │средств на │ │ │

│ │ │проведение │ │ │

│ │ │мероприятия │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Соблюдение │сдача финансового │ 15│

│ │ │сроков, │отчета о проведении │ │

│ │ │соответствие │массового │ │

│ │ │требованиям │мероприятия без │ │

│ │ │бухгалтерии │замечаний │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Осуществление │Выполнение работ │временные затраты со│ │

│ │дополнительных │по ремонту и │100% качеством │ │

│ │видов работ │приведению в │до 1 часа │ 5│

│ │ │порядок │до 2 часов │ 10│

│ │ │используемого │свыше 2 часов │ 20│

│ │ │оборудования и │ │ │

│ │ │инвентаря, │ │ │

│ │ │используемого │ │ │

│ │ │для организации │ │ │

│ │ │массовых │ │ │

│ │ │мероприятий, │ │ │

│ │ │проведение │ │ │

│ │ │погрузочно- │ │ │

│ │ │разгрузочных │ │ │

│ │ │работ │ │ │

│ ├─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Результаты │Достижения │ │ │

│ │обучающихся │обучающихся на │ │ │

│ │ │конкурсных │ │ │

│ │ │мероприятиях: │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │межрегионального │участие │ 10│

│ │ │уровня │призер │ 20│

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │российского │участие │ 20│

│ │ │уровня │призер │ 30│

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Создание условий │Отсутствие │0 случаев │ 10│

│ │безопасности и │несчастных │ │ │

│ │сохранности жизни│случаев │ │ │

│ │и здоровья │ │ │ │

│ │участников │ │ │ │

│ │образовательного │ │ │ │

│ │процесса │ │ │ │

├─────────────────┼─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│Педагог-психолог │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│ │ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Сопровождение │Руководство │работа МППК в │ 20│

│ │воспитанников в │медико- │соответствии с │ │

│ │образовательном │психолого- │планом │ │

│ │процессе │педагогическим │ │ │

│ │ │консилиумом │ │ │

│ │ │(МППК) │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Проведение │проведение одного │ 10│

│ │ │мероприятий для │мероприятия │ │

│ │ │родителей │ │ │

│ │ │воспитанников │ │ │

│ ├─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Эффективность │Участие в │за участие в │ 50│

│ │методов и │разработке и │разработке и │ │

│ │способов работы │реализации │реализации проектов,│ │

│ │по │проектов, │программ, связанных │ │

│ │педагогическому │программ, │с образовательной │ │

│ │сопровождению │связанных с │деятельностью │ │

│ │воспитанников │образовательной ├────────────────────┼─────────────┤

│ │ │деятельностью │призовое место в │ 70│

│ │ │ │конкурсе проектов и │ │

│ │ │ │программ, получение │ │

│ │ │ │гранта │ │

│ │ │ ├────────────────────┼─────────────┤

│ │ │ │презентация │ 50│

│ │ │ │результатов работы в│ │

│ │ │ │форме статьи, │ │

│ │ │ │выступления на │ │

│ │ │ │форумах педагогов │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Адаптация вновь │уменьшение числа │ 30│

│ │ │поступивших │конфликтных ситуаций│ │

│ │ │воспитанников, │среди обучающихся, │ │

│ │ │благоприятный │воспитанников │ │

│ │ │психологический │ │ │

│ │ │климат │ │ │

│ ├─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Высокий уровень │Организация │отрицательная │ 40│

│ │педагогического │работы службы │динамика │ │

│ │мастерства при │психолого- │возникновения │ │

│ │организации │педагогического │конфликтов в течение│ │

│ │процесса │сопровождения │учебного года │ │

│ │психолого- │воспитанников │ │ │

│ │педагогического │ │ │ │

│ │сопровождения │ │ │ │

│ │воспитанников │ │ │ │

│

├─────────────────┼─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│Делопроизводитель│Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│ │ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Полнота и │Выполнение │отсутствие замечаний│ 50│

│ │соответствие │требований по │ │ │

│ │документооборота │срокам и порядку │ │ │

│ │законодательным и│хранения │ │ │

│ │нормативным актам│документов │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Выстроенная │наличие │ 40│

│ │ │система хранения │систематизированного│ │

│ │ │архивных │архива, отсутствие │ │

│ │ │документов, │замечаний │ │

│ │ │соблюдение │ │ │

│ │ │требований │ │ │

│ │ │предоставления │ │ │

│ │ │архивных данных │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Предоставление │отсутствие замечаний│ 20│

│ │ │своевременной │ │ │

│ │ │достоверной │ │ │

│ │ │информации в │ │ │

│ │ │органы │ │ │

│ │ │государственной │ │ │

│ │ │власти и │ │ │

│ │ │внебюджетные │ │ │

│ │ │фонды │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Соблюдение │отсутствие замечаний│ 50│

│ │ │порядка работы с │ │ │

│ │ │персональными │ │ │

│ │ │данными │ │ │

│ │ │сотрудников │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Внедрение и │отработанные │ 40│

│ │ │использование │технологии │ │

│ │ │эффективных │делопроизводства │ │

│ │ │способов и │ │ │

│ │ │средств │ │ │

│ │ │документооборота │ │ │

│ ├─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Оперативность │Качественное │отсутствие замечаний│ 40│

│ │выполняемой │исполнение │ │ │

│ │работы 30% │документов в │ │ │

│ │ │установленные │ │ │

│ │ │сроки │ │ │

│ ├─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Коммуникативная │Выстраивание │отсутствие замечаний│ 60│

│ │культура │конструктивных │ │ │

│ │ │взаимоотношений │ │ │

│ │ │с сотрудниками │ │ │

│ │ │организации │ │ │

├─────────────────┼─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│Водитель │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│ │ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Качественное │Отсутствие │0 замечаний │20 за каждое │

│ │транспортное │замечаний по │ │мероприятие, │

│ │обслуживание │транспортному │ │но не более │

│ │краевых │обеспечению │ │100 в │

│ │мероприятий (ЕГЭ,│ │ │квартал │

│ │мероприятия с │ │ │ │

│ │детьми и др.) │ │ │ │

│ ├─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Осуществление │Мелкий ремонт │периодичность 1 раз │ 10│

│ │дополнительных │транспортного │в месяц; │ │

│ │видов работ │средства │свыше 2 раз в месяц │ 30│

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Мойка │ежедневно │ 30│

│ │ │транспортного │ │ │

│ │ │средства │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Выполнение работ │временные затраты со│ │

│ │ │по ремонту и │100% качеством │ │

│ │ │приведению в │до 1 часа, │ 5│

│ │ │порядок │до 2 часов, │ 10│

│ │ │используемого │свыше 2 часов │ 20│

│ │ │оборудования и │ │ │

│ │ │инвентаря, │ │ │

│ │ │проведение │ │ │

│ │ │погрузочно- │ │ │

│ │ │разгрузочных │ │ │

│ │ │работ │ │ │

│ ├─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Безаварийность, │Отсутствие ДТП │0 предписаний │ 50│

│ │соблюдение правил├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │дорожного │Отсутствие │0 штрафов │ 50│

│ │движения │штрафных санкций │ │ │

│ ├─────────────────┼─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │Коммуникативная │Умение │отсутствие жалоб │ 20│

│ │культура │выстраивать │ │ │

│ │ │эффективное │ │ │

│ │ │взаимодействие с │ │ │

│ │ │сотрудниками и │ │ │

│ │ │посетителями │ │ │

│ │ │учреждения │ │ │

│

├─────────────────┼─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│Рабочий по │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│комплексному │ответственности при выполнении поставленных задач │

│обслуживанию ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│здания, сторож │Бесперебойное │Соблюдение │отсутствие │ 70│

│(дежурный), │функционирование │санитарно- │замечаний, жалоб │ │

│дворник, уборщик │всех систем │гигиенических │ │ │

│производственных │жизнедеятельности│норм, правил │ │ │

│помещений │организации │техники │ │ │

│ │ │безопасности │ │ │

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Отсутствие │отсутствие │ 100│

│ │ │фиксированных │протоколов │ │

│ │ │случаев порчи │ │ │

│ │ │имущества, │ │ │

│ │ │аварийных │ │ │

│ │ │ситуаций │ │ │

│ ├─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Осуществление │Выполнение │временные затраты со│ │

│ │дополнительных │погрузочно- │100% сохранностью │ │

│ │видов работ │разгрузочных │транспортируемого │ │

│ │ │работ вручную │имущества: │ │

│ │ │ │до 1 часа, │ 10│

│ │ │ │до 2 часов, │ 15│

│ │ │ │свыше 2 часов │ 30│

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Проведение │временные затраты со│ │

│ │ │мелких ремонтных │100% качеством: │ │

│ │ │работ в │до 1 часа, │ 10│

│ │ │организации, │до 2 часов, │ 20│

│ │ │оборудования │свыше 2 часов │ 50│

│ │ ├─────────────────┼────────────────────┼─────────────┤

│ │ │Благоустройство │наличие элементов │ 20│

│ │ │территории │ландшафтного дизайна│ │

│ │ │ │в помещениях и на │ │

│ │ │ │территории │ │

│ │ │ │организации │ │

│ ├─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├─────────────────┬─────────────────┬────────────────────┬─────────────┤

│ │Коммуникативная │Умение │отсутствие жалоб │ 30│

│ │культура │выстраивать │ │ │

│ │ │эффективное │ │ │

│ │ │взаимодействие с │ │ │

│ │ │сотрудниками и │ │ │

│ │ │посетителями │ │ │

│ │ │организации │ │ │

└─────────────────┴─────────────────┴─────────────────┴────────────────────┴─────────────┘

Дошкольные образовательные учреждения

Таблица 3

┌─────────────────┬────────────────────┬────────────────────────────────────┬─────────────┐

│ Должности │ Критерии оценки │ Условия │ Предельное │

│ │ результативности и ├────────────────────┬───────────────┤ количество │

│ │ качества труда │ наименование │ индикатор │ баллов [<\*>](#Par6411) │

│ │ работников │ │ │ │

│ │ организации │ │ │ │

├─────────────────┼────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ 1 │ 2 │ 3 │ 4 │ 5 │

├─────────────────┼────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│Педагог-психолог │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│ │ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Ведение │полнота и │100% │ 30│

│ │профессиональной │соответствие │ │ │

│ │документации │нормативным │ │ │

│ │(тематическое │регламентирующим │ │ │

│ │планирование, │документам │ │ │

│ │рабочие программы) │ │ │ │

│ ├────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Эффективность │участие в разработке│за участие в │ 30│

│ │методов и способов │и реализации │разработке и │ │

│ │работы по │развивающих и │реализации │ │

│ │педагогическому │коррекционных │проектов, │ │

│ │сопровождению детей │проектов, программ, │программ, │ │

│ │ │связанных с │связанных с │ │

│ │ │образовательной │педагогической │ │

│ │ │деятельностью │деятельностью │ │

│ │ │ ├───────────────┼─────────────┤

│ │ │ │призовое │ 20│

│ │ │ │место в │ │

│ │ │ │конкурсе │ │

│ │ │ │проектов и │ │

│ │ │ │программ, │ │

│ │ │ │получение │ │

│ │ │ │гранта │ │

│ │ │ ├───────────────┼─────────────┤

│ │ │ │презентация │ 20│

│ │ │ │результатов │ │

│ │ │ │работы в форме │ │

│ │ │ │статьи, │ │

│ │ │ │выступления на │ │

│ │ │ │форумах │ │

│ │ │ │педагогов │ │

│ │ ├────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │ │адаптация вновь │оказание │ 30│

│ │ │поступивших детей, │психологической│ │

│ │ │благоприятный │помощи │ │

│ │ │психологический │воспитанникам, │ │

│ │ │климат │родителям, │ │

│ │ │ │педагогическому│ │

│ │ │ │коллективу в │ │

│ │ │ │решении │ │

│ │ │ │конкретных │ │

│ │ │ │проблем │ │

│ ├────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Высокий уровень │организация работы │наличие │ 30│

│ │педагогического │психолого- │психолого- │ │

│ │мастерства при │педагогического │педагогических │ │

│ │организации процесса│сопровождения, │заключений по │ │

│ │психолого- │психолого- │проблемам │ │

│ │педагогического │педагогическая │личностного и │ │

│ │сопровождения │коррекция детей, │социального │ │

│ │воспитанников │работа с родителями,│развития детей │ │

│ │ │педагогическим │ │ │

│ │ │коллективом │ │ │

│

├─────────────────┼────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│Воспитатель │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│ │ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Ведение │полнота и │100% │ 30│

│ │профессиональной │соответствие │ │ │

│ │документации │нормативным │ │ │

│ │(тематическое │регламентирующим │ │ │

│ │планирование, │документам │ │ │

│ │рабочие программы) │ │ │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Обеспечение │проведение с детьми │постоянно │ 20│

│ │занятости детей │занятий, приобщение │ │ │

│ │ │к труду, привитие им│ │ │

│ │ │санитарно- │ │ │

│ │ │гигиенических │ │ │

│ │ │навыков │ │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Организация работы │ежедневное │отсутствие │ 20│

│ │по укреплению │проведение │замечаний │ │

│ │здоровья │закаливающих │медперсонала, │ │

│ │воспитанников │процедур, соблюдение│администрации │ │

│ │ │температурного, │учреждения, │ │

│ │ │светового режима │надзорных │ │

│ │ │ │органов │ │

│ ├────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Участие в │разработка и │наличие │ 30│

│ │инновационной │внедрение авторских │авторской │ │

│ │деятельности │программ воспитания │программы │ │

│ │ │ │воспитания │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Организация │отсутствие травм, │ 0 │ 20│

│ │здоровьесберегающей │несчастных случаев │ │ │

│ │воспитывающей среды │ │ │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Эффективность работы│наличие обоснованных│отсутствие │ 20│

│ │с родителями │обращений родителей │обоснованных │ │

│ │ │по поводу │обращений │ │

│ │ │конфликтных ситуаций│родителей по │ │

│ │ │ │поводу │ │

│ │ │ │конфликтных │ │

│ │ │ │ситуаций │ │

│ │ │ ├───────────────┼─────────────┤

│ │ │ │высокий уровень│ 20│

│ │ │ │решения │ │

│ │ │ │конфликтных │ │

│ │ │ │ситуаций │ │

│ │ ├────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │ │посещаемость детей │не менее 80% │ 20│

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Осуществление │участие в проведении│постоянно │ 10│

│ │дополнительных │ремонтных работ │ │ │

│ │работ │в организации │ │ │

│ ├────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Высокий уровень │выстраивание │отсутствие │ 30│

│ │педагогического │воспитательного │замечаний │ │

│ │мастерства при │процесса в │старшего │ │

│ │организации │соответствии с │воспитателя, │ │

│ │воспитательного │программой │методиста, │ │

│ │процесса │воспитания │администрации │ │

│ │ │коллектива детей, │учреждения │ │

│ │ │проведение уроков │ │ │

│ │ │высокого качества │ │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │ │участие в конкурсах │внедрение │ 20│

│ │ │профессионального │новых │ │

│ │ │мастерства, │технологий, │ │

│ │ │использование │форм, методов, │ │

│ │ │полученного опыта в │приемов, │ │

│ │ │своей повседневной │демонстрация их│ │

│ │ │деятельности │при проведении │ │

│ │ │ │открытых │ │

│ │ │ │занятий, │ │

│ │ │ │творческих │ │

│ │ │ │отчетов │ │

│

├─────────────────┼────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│Педагогические │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│работники: │ответственности при выполнении поставленных задач │

│педагог ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│дополнительного │Ведение │полнота и │100% │ 30│

│образования, │профессиональной │соответствие │ │ │

│музыкальный │документации │нормативным │ │ │

│руководитель, │(тематическое │регламентирующим │ │ │

│педагог- │планирование, │документам │ │ │

│организатор, │рабочие программы) │ │ │ │

│учитель-логопед, ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│учитель- │Организация и │праздники здоровья, │наличие │ 30│

│дефектолог, │проведение │спартакиады, дни │мероприятий │ │

│методист, │мероприятий, │здоровья и т.п. │ │ │

│инструктор │способствующих │ │ │ │

│по физической │сохранению и │ │ │ │

│культуре, тренер-│восстановлению │ │ │ │

│преподаватель │психического и │ │ │ │

│ │физического здоровья│ │ │ │

│ │детей │ │ │ │

│ ├────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Достижения детей │участие в │% участвующих │ 20│

│ │ │муниципальных и │от общего числа│ │

│ │ │региональных │детей │ │

│ │ │смотрах-конкурсах, ├───────────────┼─────────────┤

│ │ │соревнованиях │призовое │ 50│

│ │ │ │место │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Организация и │открытые утренники, │наличие │ 30│

│ │проведение отчетных │праздники, │мероприятий │ │

│ │мероприятий, │посвященные Дню │ │ │

│ │показывающих │матери, временам │ │ │

│ │родителям результаты│года и т.п. │ │ │

│ │образовательного │ │ │ │

│ │процесса, │ │ │ │

│ │достижения детей │ │ │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Эффективная │достижение детьми │положительная │ 30│

│ │реализация │более высоких │динамика │ │

│ │коррекционной │показателей развития│ │ │

│ │направленности │в сравнении с │ │ │

│ │образовательного │предыдущим периодом │ │ │

│ │процесса │ │ │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Организация │отсутствие травм, │ 0 │ 30│

│ │здоровьесберегающей │несчастных случаев │ │ │

│ │воспитывающей среды │ │ │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Осуществление │участие в проведении│постоянно │ 10│

│ │дополнительных │ремонтных работ в │ │ │

│ │работ │организации │ │ │

│ ├────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Высокий уровень │участие в конкурсах │внедрение новых│ 20│

│ │педагогического │профессионального │технологий, │ │

│ │мастерства при │мастерства, │форм, методов, │ │

│ │организации │конференциях, │приемов, │ │

│ │образовательного │использование │демонстрация │ │

│ │процесса │полученного опыта │их при │ │

│ │ │в своей повседневной│проведении │ │

│ │ │деятельности │открытых │ │

│ │ │ │занятий, │ │

│ │ │ │творческих │ │

│ │ │ │отчетов │ │

│ │ ├────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │ │выстраивание │отсутствие │ 30│

│ │ │воспитательного │замечаний │ │

│ │ │процесса в │медперсонала, │ │

│ │ │соответствии с │администрации │ │

│ │ │учетом возраста, │учреждения, │ │

│ │ │подготовленности, │надзорных │ │

│ │ │состояния здоровья, │органов │ │

│ │ │индивидуальных и │ │ │

│ │ │психофизических │ │ │

│ │ │особенностей детей, │ │ │

│ │ │проведение уроков │ │ │

│ │ │высокого качества │ │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Участие в разработке│разработка, │наличие │ 30│

│ │и реализации │согласование, │лицензированной│ │

│ │проектов, программ, │утверждение и │программы │ │

│ │связанных с │реализация проектов ├───────────────┼─────────────┤

│ │образовательной │и программ │призовое место │ 15│

│ │деятельностью │ │в конкурсе │ │

│ │ │ │проектов и │ │

│ │ │ │программ │ │

│ │ │ ├───────────────┼─────────────┤

│ │ │ │издание │ 20│

│ │ │ │печатной │ │

│ │ │ │продукции │ │

│ │ │ │(статей), │ │

│ │ │ │отражающей │ │

│ │ │ │результаты │ │

│ │ │ │работы │ │

│

├─────────────────┼────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│Младший │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│воспитатель, │ответственности при выполнении поставленных задач │

│помощник ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│воспитателя │Проведение работы по│ежедневное │отсутствие │ 20│

│ │укреплению здоровья │проведение совместно│замечаний │ │

│ │детей │с воспитателем и под│медперсонала, │ │

│ │ │его руководством │администрации │ │

│ │ │закаливающих │организации, │ │

│ │ │процедур │надзорных │ │

│ │ │ │органов │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Организация работы │соблюдение │отсутствие │ 20│

│ │по самообслуживанию,│распорядка дня, │замечаний │ │

│ │соблюдению детьми │режима подачи │медперсонала, │ │

│ │распорядка дня │питьевой воды, │администрации │ │

│ │ │оказание необходимой│организации, │ │

│ │ │помощи воспитанникам│надзорных │ │

│ │ │по самообслуживанию │органов │ │

│ ├────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Осуществление │участие в проведении│постоянно │ 30│

│ │дополнительных работ│ремонтных работ в │ │ │

│ │ │организации │ │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Участие в │проведение дня │постоянно │ 30│

│ │мероприятиях │именинника, │ │ │

│ │организации │праздников │ │ │

│ │ │для детей │ │ │

│ ├────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Соблюдение │отсутствие замечаний│ 0 │ 30│

│ │санитарно- │надзорных органов │ │ │

│ │гигиенических норм │ │ │ │

│

├─────────────────┼────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│Шеф-повар, повар │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│ │ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Отсутствие или │наличие предписаний │отсутствие │ 30│

│ │оперативное │контролирующих │предписаний │ │

│ │устранение │органов ├───────────────┼─────────────┤

│ │предписаний │ │устранение │ 20│

│ │контролирующих или │ │предписаний в │ │

│ │надзорных органов │ │установленные │ │

│ │ │ │сроки │ │

│ ├────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Снижение уровня │уровень │отсутствие │ 30│

│ │заболеваемости детей│заболеваемости детей│вспышек │ │

│ │ │ │заболеваний │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Соблюдение норм в │отсутствие замечаний│ 0 │ 40│

│ │приготовлении пищи │надзорных органов │ │ │

│ │согласно цикличному │ │ │ │

│ │меню │ │ │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Соблюдение │отсутствие замечаний│ 0 │ 30│

│ │технологического │надзорных органов │ │ │

│ │процесса │ │ │ │

│ │приготовления пищи │ │ │ │

│ ├────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Содержание помещений│состояние помещений │отсутствие │ 10│

│ │в строгом │и территории │замечаний │ │

│ │соответствии с │организации │администрации │ │

│ │санитарно- │ │организации │ │

│ │гигиеническими │ │ │ │

│ │требованиями │ │ │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Качество │отсутствие замечаний│ 0 │ 40│

│ │приготовления пищи, │медицинских │ │ │

│ │эстетическое │работников при │ │ │

│ │оформление блюд │проведении │ │ │

│ │ │органолептической │ │ │

│ │ │оценки │ │ │

│

├─────────────────┼────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│Заведующий │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│хозяйством, │ответственности при выполнении поставленных задач │

│кладовщик, ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│кастелянша, │Выполнение │погрузочно- │5 часов в месяц│ 10│

│рабочий по │дополнительных видов│разгрузочные работы;│ │ │

│комплексному │работ │проведение ремонтных│ │ │

│обслуживанию и │ │работ и работ, ├───────────────┼─────────────┤

│ремонту зданий, │ │связанных с │10 часов в │ 20│

│дворник, рабочий │ │ликвидацией аварий; │месяц │ │

│по стирке и │ │выполнение работ по │ │ │

│ремонту одежды, │ │благоустройству и │ │ │

│машинист по │ │озеленению ├───────────────┼─────────────┤

│стирке белья, │ │территории │15 часов в │ 30│

│сторож, уборщик │ │организации; │месяц │ │

│служебных │ │проведение │ │ │

│помещений, │ │генеральных уборок │ │ │

│подсобный │ │ │ │ │

│рабочий, мойщик │ │ │ │ │

│посуды, │ │ │ │ │

│гардеробщик │ │ │ │ │

│ ├────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Отсутствие или │наличие предписаний │отсутствие │ 50│

│ │оперативное │контролирующих │предписаний │ │

│ │устранение │органов ├───────────────┼─────────────┤

│ │предписаний │ │устранение │ 30│

│ │контролирующих или │ │предписаний в │ │

│ │надзорных органов │ │установленные │ │

│ │ │ │сроки │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Проведение │участие в │ │ 20│

│ │праздников для детей│мероприятиях │ │ │

│ │ │организации │ │ │

│ ├────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Содержание │состояние помещений │отсутствие │ 50│

│ │помещений, участков │и территории │предписаний │ │

│ │в строгом │организации │контролирующих │ │

│ │соответствии с │ │или надзорных │ │

│ │санитарно- │ │органов │ │

│ │гигиеническими │ ├───────────────┼─────────────┤

│ │требованиями, │ │отсутствие │ 20│

│ │качественная уборка │ │замечаний │ │

│ │помещений │ │администрации │ │

│ │ │ │организации, │ │

│ │ │ │надзорных │ │

│ │ │ │органов │ │

│

├─────────────────┼────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│Секретарь, │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│делопроизводитель│ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Образцовое состояние│отсутствие замечаний│0 замечаний │ 20│

│ │документооборота │по │ │ │

│ │ │документообеспечению│ │ │

│ ├────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Оперативность │оформление │0 замечаний │ 20│

│ │выполняемой работы │документов в срок │ │ │

│ ├────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Взаимодействие по │отсутствие замечаний│0 замечаний │ 20│

│ │документообеспечению│от других ведомств │ │ │

│ │с другими │ │ │ │

│ │ведомствами │ │ │ │

│

├─────────────────┼────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│Старший │Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и │

│воспитатель │ответственности при выполнении поставленных задач │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Ведение │полнота и │100% │ 30│

│ │профессиональной │соответствие │ │ │

│ │документации │нормативным │ │ │

│ │(тематическое │регламентирующим │ │ │

│ │планирование, │документам │ │ │

│ │рабочие программы) │ │ │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Участие в разработке│разработка, │издание │ 20│

│ │и реализации │согласование, │печатной │ │

│ │проектов, программ, │утверждение и │продукции │ │

│ │связанных с │реализация │(статей), │ │

│ │образовательной │проектов и программ │отражающей │ │

│ │деятельностью │ │результаты │ │

│ │ │ │работы │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Создание условий │обеспечение │отсутствие │ 20│

│ │для осуществления │санитарно- │предписаний │ │

│ │образовательного │гигиенических │надзорных │ │

│ │процесса │условий процесса │органов или │ │

│ │ │обучения; │устранение │ │

│ │ │обеспечение │предписаний в │ │

│ │ │санитарно-бытовых │установленные │ │

│ │ │условий, │сроки │ │

│ │ │выполнение │ │ │

│ │ │требований │ │ │

│ │ │пожарной и │ │ │

│ │ │электробезопасности,│ │ │

│ │ │охраны труда │ │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Сохранение здоровья │создание и │отсутствие │ 10│

│ │детей в организации │реализация программ │динамики │ │

│ │ │и проектов, │увеличения │ │

│ │ │направленных на │числа │ │

│ │ │сохранение здоровья │хронических и │ │

│ │ │детей │сезонных │ │

│ │ │ │заболеваний │ │

│ │ │ │детей │ │

│ ├────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Участие в │разработка и │наличие │ 30│

│ │инновационной │внедрение авторских │авторской │ │

│ │деятельности │программ воспитания │программы │ │

│ │ │ │воспитания │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Организация и │открытые утренники, │наличие │ 30│

│ │проведение отчетных │праздники, │мероприятий │ │

│ │мероприятий, │посвященные Дню │ │ │

│ │показывающих │матери, временам │ │ │

│ │родителям результаты│года и т.п. │ │ │

│ │образовательного │ │ │ │

│ │процесса, достижения│ │ │ │

│ │детей │ │ │ │

│ ├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼─────────────┤

│ │Осуществление │участие в проведении│постоянно │ 10│

│ │дополнительных работ│ремонтных работ в │ │ │

│ │ │организации │ │ │

│ ├────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┤

│ │Выплаты за качество выполняемых работ │

│ ├────────────────────┬────────────────────┬───────────────┬─────────────┤

│ │Высокий уровень │участие в конкурсах │внедрение новых│ 20│

│ │педагогического │профессионального │технологий, │ │

│ │мастерства при │мастерства, │форм, методов, │ │

│ │организации │использование │приемов в │ │

│ │воспитательного │полученного опыта в │работе │ │

│ │процесса │своей повседневной │ │ │

│ │ │деятельности │ │ │

│

└─────────────────┴────────────────────┴────────────────────┴───────────────┴─────────────┘

Прочие учреждения образования

Специализированные учреждения по ведению бухгалтерского учета

Таблица 4

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников | Условия | | Предельное количество  баллов <\*> |
| наименование | индикатор |
| Начальник отдела | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Своевременная подготовка локальных нормативных актов организации, финансово-экономических документов | Полнота и соответствие локальным нормативным актам организации | 100% соответствие нормам действующего законодательства | 10 |
| Отсутствие нарушений сроков и качества подготовки и сдачи отчетности | Нарушение сроков подготовки и сдачи отчетности | 0 | 3 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Результативность деятельности отдела | План работы отдела выполнен в установленный срок | 100% | 1 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в курсах повышения квалификации (подготовка, переподготовка) | Участие | 3 |
| Участие в мероприятиях, семинарах, конференциях | Участие | 5 |
| Выступление | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Эффективность управленческих функций | Подготовка аналитических документов, обеспечение системного контроля, координация деятельности отдела | Без замечаний | 10 |
| Отсутствие замечаний обслуживаемых организаций по деятельности отдела | Отсутствие письменных претензий, жалоб | 0 | 20 |
| Экономист,  бухгалтер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствие с регламентирующими документами | Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения по ведению документации | 0 | 2 |
| Проверка контрактов, договоров обслуживаемых организаций | Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством | Без замечаний | 8 |
| 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 законодатель-ства, локальным нормативным актам организации | Отсутствие письменных замечаний руководителя организации | 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 организации, контролирующих и надзорных органов | 5 |
| Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников | Отсутствие письменных замечаний руководителя организации | 7 |
| Отсутствие нарушений сроков и качества подготовки и сдачи отчетности | Нарушение сроков подготовки и сдачи отчетности | 0 | 3 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Эффективность финансово - экономической деятельности | Своевременное проведение расчетов, возникающих в процессе исполнения, в пределах санкционированных расходов бюджетной сметы или плана финансово-хозяйственной деятельности | Без замечаний | 10 |
| Отсутствие просроченной кредиторской задолженности и нереальной к взысканию дебиторской задолженности | 0 | 10 |
| Добросовестное исполнение трудовых обязанностей | Отсутствие письменных жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей и дисциплинарных взысканий | 0 | 8 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в курсах повышения квалификации (подготовка, переподготовка) | Участие | 3 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Контроль за эффективным и целевым расходованием средств | Обеспечение соответствия осуществляемых хозяйственных операций законодательству, контроль за движением имущества и выполнением обязательств организации | Отсутствие письменных замечаний руководителя организации и иных контролирующих и надзорных органов | 10 |
| Организация ведения документации, подготовка локальных нормативных актов учреждения организации | Наличие локальных нормативных актов организации | 100% | 10 |
| Составление и своевременное предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности | Обеспечение формирования полной и достоверной информации, своевременность предоставления | В полном объеме и в срок | 15 |
| Оперативность выполняемой работы | Своевременные устранения неполадок инженерных сетей и коммуникаций, оборудования, выполнение заявок | Постоянно | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в курсах повышения квалификации (подготовка, переподготовка) | Участие | 3 |
| Дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности | Выполнение приказов руководителя в рамках уставной деятельности организации | В полном объеме, в срок, без замечаний | 6 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Организация ведения документации, подготовка локальных нормативных актов организации | Наличие локальных нормативных актов учреждения по охране труда и технике безопасности | 100% | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Программист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Результативность деятельности | Разработка программ, реализующих решение экономических и других задач | 0 замечаний | 30 |
| Своевременное обеспечение учреждения информационными материалами | Постоянный мониторинг информационных материалов и обеспечение ими программ | Отсутствие замечаний | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Своевременное обеспечение рабочего процесса:  -информационно-методическими материалами;  -техническими средствами | Обеспечено своевременно | Без замечаний | 10 |
| Дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности | Выполнение приказов руководителя в рамках уставной деятельности организации | В полном объеме, в срок, без замечаний | 15 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Техническое и программное обеспечение и использование в работе организации | Функционирование локальной сети, электронной почты организации, использование программного обеспечения | Без перебоев, постоянно | 25 |
| Инженер-электроник | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ответственное  отношение к  выполняемым  должностным  обязанностям | Своевременное  выполнение  плановых  показателей | При выполнении  70 - 90% | 30 |
| При выполнении  100% | 50 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Дополнительная  деятельность, не  входящая в основные  функции, не  входящая в  муниципальное  задание | Выполнение  дополнительных  видов работ в  области  информационно-  технического  обеспечения | За каждый вид  работы | 30 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | |
| Эффективное  использование  информационных  технологий | Изучение и  внедрение новых  форм обеспечения  сохранности  информационных и  электронных  ресурсов  учреждения | За каждый вид  работы | 50 |

Учреждения по созданию и использованию баз данных информационных ресурсов

Таблица 5

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения организации | Условия | | Предельное количество баллов <\*> |
| наименование | индикатор |
| Начальник отдела | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ответственность за результат работы отдела | Работа организована в соответствии с целями и задачами отдела | 0 замечаний | 30 |
| Результативность деятельности отдела | Работы выполнены в установленный срок | 0 замечаний | 30 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | Полнота и соответствие локальным нормативным актам организации | 100% соответствие нормам действующего законодательства | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Эффективность управленческих функций | Обеспечивается системный контроль, координация и коррекция деятельности всех процессов отдела | 0 замечаний | 30 |
| Результативность деятельности отдела | План работы отдела выполнен в установленный срок | 100% | 1 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в курсах повышения квалификации (подготовка, переподготовка) | Участие | 3 |
|  | Участие в мероприятиях, семинарах, конференциях | Участие  Выступление | 5  10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования и развития отдела | Эффективное управление отделом, внедрение автоматизированных процессов | 0 замечаний | 10 |
|  | Эффективность управленческих функций | Подготовка аналитических документов, обеспечение системного контроля, координация деятельности отдела | Без замечаний | 10 |
| Методист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Руководство  проектными и  творческими  группами,  методическими  объединениями,  кафедрами | Руководство  объединениями педагогов  (проектными командами,  творческими группами,  методическими  объединениями) | Обеспечение работы в  соответствии с планом | 20 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Непрерывное  профессиональное  развитие | Участие в работе курсов, семинаров, совещаний,  конференций,  экспертных,  аттестационных комиссий различного уровня | Выступление с  докладом, сообщением, наличие  публикаций.  Применение  материалов курсов,  семинаров в  профессиональной  деятельности.  Представление экспертного  заключения | 20 |
| Методическое  сопровождение  мероприятий по  совершенствованию педагогического  потенциала | Разработка пакета  методических и  информационных  материалов | Обеспечение на  70 - 90%  Обеспечение на  100% | 30  50 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Достижения  педагогических  кадров, участие в  профессиональных  конкурсах,  конкурсах  методических  материалов,  образовательных  программ и т.п. | Степень участия | Участник  Призер | 10  50 |
| Кураторство сайта,  систем электронных  журналов, дневников, баз  данных | Наличие постоянно  функционирующих  электронных систем: сайта,  электронных дневников,  журналов, баз данных | Своевременность  обновления,  отсутствие  замечаний со  стороны  проверяющих  органов,  заинтересованных лиц (родителей,  общественности и др.) | 10 |
| Осуществление  дополнительных  видов работ | Участие в проведении  краевых мероприятий | выполнение плана  подготовки краевого  мероприятия | 5 за каждое  краевое  массовое  мероприятие,  но не более  10 |
| Выполнение внеплановых  заданий | За каждое  задание | 10 |
|  | Участие  (организация/  соорганизация) во  внутрисистемных и  краевых  мероприятиях,  привлечение  информационных,  организационных,  интеллектуальных,  кадровых, финансовых  ресурсов (участие и  организация работ по  реализации грантов,  проектов, конкурсов,  программ) | Проведение  мероприятия  Реализация  гранта/проекта  Призовые места в конкурсах, участие  отмечено  организаторами  конкурса | 20 |
| Результаты  промежуточной и итоговой аттестации  учащихся | Процент качества обученности | 50% | 20 |
| Достижения учащихся | Участие в окружных, краевых, всероссийских,  международных  соревнованиях, олимпиадах, научно-  практических  конференциях, конкурсах  профессионального  мастерства | Призовое  место | 10 |
| Полнота  реализации  программы  деятельности  учреждения | Выполнение плана  методической  работы | 100% от  запланированного в  квартал | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Организация  повышения  профессионального  мастерства  педагогов | Проведение мастер-  классов для педагогов по  трансляции  методов, форм,  технологий | 1 раз в квартал  2 раза в квартал | 15  30 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Высокий уровень  организации  аттестации  педагогических  работников | Количество педагогических  работников,  получивших  квалификационную  категорию | За 1  работника | 5 |
| Разработка  проектов,  методических  материалов | Наличие собственных  проектов, методических  материалов | 1  Более 1 | 50  100 |
|  | Создание условий для осуществления деятельности организаций системы образования | Подготовка документации подведомственных организаций для участия в краевых конкурсах | За 1 конкурс | 40 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тьютор | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Руководство проектными и  творческими группами, методическими объединениями, кафедрами | Руководство  объединениями педагогов  (проектными командами,  творческими группами,  методическими  объединениями) | | Обеспечение работы в соответствии с планом | | 20 | |
| Непрерывное  профессиональное  развитие | Участие в работе курсов, семинаров, совещаний,  конференций,  экспертных,  аттестационных комиссий различного уровня | | Выступление с  докладом, сообщением, наличие  публикаций  Применение  материалов курсов,  семинаров в  профессиональной деятельности.  Представление экспертного  заключения | | 20 | |
| Информационное  сопровождение  мероприятий | Разработка пакета  методических и  информационных  материалов | | Обеспечение на  70 - 90%  Обеспечение на  100% | | 30  50 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| Достижения  педагогических  кадров, участие в  профессиональных  конкурсах,  конкурсах  методических  материалов,  образовательных  программ и т.п. | | Степень участия | | Участник  Призер | | 10  50 |
| Кураторство сайта, баз  данных | | Наличие постоянно  функционирующих  электронных систем: сайта,  баз данных | | Своевременность  обновления,  отсутствие  замечаний со  стороны  проверяющих  органов,  заинтересованных лиц (родителей,  общественности и др.) | | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Осуществление  дополнительных  видов работ | Участие в проведении  краевых мероприятий | выполнение плана  подготовки краевого  мероприятия | | | 5 за каждое  краевое  массовое  мероприятие,  но не более  10 |
| Выполнение внеплановых  заданий | За каждое  задание | | 10 | |
| Участие  (организация/  соорганизация) во  внутрисистемных и  краевых  мероприятиях,  привлечение  информационных,  организационных,  интеллектуальных,  кадровых, финансовых  ресурсов (участие и  организация работ по  реализации грантов,  проектов, конкурсов,  программ) | Проведение  мероприятия.  Реализация  гранта/проекта.  Призовые места в  конкурсах, участие  отмечено  организаторами  конкурса | | | 20 |
| Коммуникативная  культура | Умение выстраивать  взаимодействие с  персоналом подведомственных организаций  для достижения целей | Самостоятельное решение вопросов с  работниками и  сотрудниками  подведомственных организаций | | | 10 |
| Достижения учащихся | Участие в окружных, краевых, всероссийских,  международных  соревнованиях, олимпиадах, научно-  практических  конференциях, конкурсах | Призовое  место | | | 10 |
| Полнота  реализации  программы  деятельности  учреждения | Выполнение плана  работы | 100% от  запланированного в  квартал | | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Организация  повышения  профессионального  мастерства  педагогов | Проведение мастер-  классов для педагогов | | 1 раз в квартал  2 раза в квартал | | 15  30 |
| Разработка  проектов,  методических  материалов | Наличие собственных  проектов, методических  материалов | | 1  Более 1 | | 50  100 |
|  | Создание условий для осуществления деятельности организаций системы образования | Подготовка документации подведомственных организаций для участия в краевых конкурсах | | За 1 конкурс | | 40 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Инженер – электроник | 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 |
| Соблюдение законодательства | Штрафы, взыскания, замечания | | 0 | 60 |
| Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | | 100% | 20 |
| Результативность работы | Работы выполнены в установленный срок | | 0 замечаний | 30 |
| Своевременное исполнение поручений руководителя | Отсутствие нарушений сроков исполнения | | 0 нарушений | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Добросовестное исполнение трудовых обязанностей | Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей. | 0 замечаний | | 30 |
| Техническое и программное обеспечение и использование в работе организации | Функционирование локальной сети, сайта, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | Стабильно | | 30 |
| Осуществление срочных дополнительных работ | Наличие срочных дополнительных работ | Постоянно | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Создание условий для осуществления деятельности организаций системы образования | Функционирование web-страницы, сайта | Стабильно | | 30 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Заведующий хозяйством | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение необходимых условий функционирования и развития организации | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил по охране труда | Отсутствие замечаний руководителя организации, предписаний контролирующих или надзорных органов | 50 |
| Эффективность хозяйственной деятельности | Обеспечение сохранности имущества и его учет | Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества | 10 |
| Ведение документации организации согласно перечню и в соответствии с нормативными требованиями | Отсутствие замечаний по ведению документации организации со стороны руководителя и контролирующих органов | 30 |
| Оптимизация денежных средств на хозяйственную деятельность | Отсутствие неэффективных расходов на хозяйственную деятельность | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Выполнение дополнительных видов работ | Участие в подготовке мероприятий учреждения организации | Каждое мероприятие | 10 |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | Организация рационального расходования материалов | Отсутствие замечаний со стороны руководителя и контролирующих органов | 30 |
| Осуществление  дополнительных  работ | Участие в  проведении  ремонтных работ  в организации | Своевременно,  качественно | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Создание качественных условий для обеспечения работы сотрудников учреждения | Организация деятельности вспомогательного и обсуживающего персонала | Отсутствие замечаний и предписаний  к организации деятельности вспомогательного и обсуживающего персонала | 20 |
| Инициатива и творческий подход к работе | Внесение предложений по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 1 предложение | 10 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Делопроизводитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Полнота и  соответствие документооборота  законодательным и  нормативным актам | Обеспечение сохранности документов | отсутствие замечаний | 35 |
| Выполнение требований по  срокам и порядку  заполнения  документов | отсутствие замечаний | 50 |
| Предоставление  своевременной  достоверной  информации в органы  государственной  власти и внебюджетные  фонды | отсутствие замечаний | 20 |
|  | Соблюдение порядка работы с персональными данными | отсутствие замечаний | 50 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий | Отсутствие замечаний по результатам проведенных проверок. | отсутствие замечаний | 35 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования и развития организации | Производственный процесс обеспечен необходимыми материалами в соответствии с требованиями. | отсутствие замечаний | 30 |
| Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий | Отсутствие нареканий со стороны руководителя  организации | отсутствие замечаний | 35 |
| Коммуникативная  культура | Выстраивание  конструктивных  взаимоотношений  с сотрудниками  организации | отсутствие замечаний | 50 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Секретарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Образцовое состояние документооборота | отсутствие замечаний по документообеспечению | 0 замечаний | 35 |
| Своевременная  подготовка  локальных  нормативных актов  учреждения,  финансово-  экономических  документов | Соответствие  нормам  действующего  законодательства | 100% | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Оперативность  выполняемой работы | оформление  документов  в срок | 0 замечаний | 35 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Взаимодействие по  документообеспе-чению с другими  ведомствами | отсутствие замечаний  от других ведомств | 0 замечаний | 30 |
|  | Создание в  учреждении единых  требований к  оформлению  документов, системы  документооборота | Наличие  регламентов по  созданию  внутренних  документов | Соблюдение  регламентов | 30 |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Учреждение, осуществляющее деятельность в области сухопутного транспорта

Таблица 6

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | | | Критерии оценки | | | Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат | | | | | | | Индикатор оценки | | | | | | | | Количество баллов | | | |
| 1 | | | 2 | | | 3 | | | | | | | 4 | | | | | | | | 5 | | | |
| Водитель автомобиля | | | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Соблюдение Правил дорожного движения | | | Ежемесячно | | | | | | | Эксплуатация транспортного средства согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством РФ | | | | | | | | 100 | | | |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | | | Ежемесячно | | | | | | | Оценивается по отсутствию зафиксированных жалоб  0 нарушений | | | | | | | | 100 | | | |
| Предупреждение поломок вверенного в управление транспортного средства | | | Ежемесячно | | | | | | | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | | | | | | | | 100 | | | |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ | | | Ежемесячно | | | | | | Отсутствие претензий | | | | | | | | | 100 | | | |
| Бережное отношение к вверенному имуществу | | | Ежемесячно | | | | | | Отсутствие замечаний | | | | | | | | | 100 | | | |
| Соблюдение морально-этических норм | | | Ежемесячно | | | | | | Отсутствие замечаний | | | | | | | | | 100 | | | |
| Устранение возникших во время работы на линии мелкие эксплуатационные неисправности, не требующие разборки механизмов. Содержание автотранспортного средства в чистоте | | | Ежемесячно | | | | | | Отсутствие замечаний | | | | | | | | | 100 | | | |
| Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности | | | Ежемесячно | | | | | | - выполняет квалифицированно;  - однократные (1 или 2) несущественные замечания;  - замечания (2-5) несущественны, но повторяются в течение периода | | | | | | | | | 100  50  25 | | | |
| Качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации | | | Ежемесячно | | | | | | Отсутствие замечаний по ведению документации | | | | | | | | | 100 | | | |
| Обеспечение безаварийной эксплуатации автомобильного транспортного средства | | | Ежемесячно | | | | | | Отсутствие зафиксированных случаев ДТП | | | | | | | | | 100 | | | |
|  | | | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | Осуществление дополнительных работ | | Постоянно | | | | | | | | Осуществление мелко-срочного ремонта;  мойка автомобилей | | | | | 30 | | | | | | |
| Главный инженер | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Обеспечение содержания в исправном состоянии систем электроснабжения, водоснабжения, пожарно-охранной сигнализации, Обеспечение их безаварийной и экономичной работы | | | | | | Ежеквартально | | | | | | | | | | Исправное состоянии работы систем, отсутствие аварий, проведение профилактических работ, экономия по показателям потребления коммунальных услуг | | | | 100 | | | |
| Организация и контроль мероприятий по выполнению работниками службы правил: УЭ, ТЭТЭ, ЭЭП, ОТ, ППБ | | | | | | Ежеквартально | | | | | | | | | | Отсутствие предписаний надзорных органов, контролирующих соблюдение техники безопасности, противопожарной защиты | | | | 100 | | | |
| Организация и мониторинг соблюдения требований пожарной безопасности во всех подразделениях учреждения, мониторинг оснащенности учреждения средствами пожаротушения | | | | | | Ежемесячно | | | | | | | | | | Контроль за проведением вводного и периодических инструктажей с работниками по пожарной безопасности | | | | 100 | | | |
| Исполнение муниципального задания | | | | | | Ежемесячно | | | | | | | | | | Исполнение показателей, установленных муниципальным заданием | | | | 100 | | | |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ | | | | | | Ежемесячно | | | | | | | | | Отсутствие замечаний | | | | | 100 | | | |
| Бережное отношение к вверенному имуществу | | | | | | Ежемесячно | | | | | | | | | Отсутствие замечаний | | | | | 100 | | | |
| Соблюдение морально-этических норм | | | | | | Ежемесячно | | | | | | | | | Отсутствие жалоб | | | | | 100 | | | |
| Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя | | | | | | Ежемесячно | | | | | | | | | Выполнение в срок и в полном объеме | | | | | 100 | | | |
|  | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Оперативность | | | | | | Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, транспортных средств | | | | | | | | | Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | | | | | 30 | | | |
|  | Осуществление дополнительных работ | | | | | | Участие в проведении ремонтных работ | | | | | | | | | Своевременно, качественно | | | | | 30 | | | |
| Инженер по охране труда | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма | | | | | | | Ежеквартально | | | | | | | | - контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда;  отсутствие производственных травм. | | | | 100 | | | | |
| Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности | | | | | | | Ежеквартально | | | | | | | | Оценивается по факту проведения занятий | | | | 100 | | | | |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Составление и предоставление отчетности по охране труда | | | | | | | Ежемесячно | | | | | | | | оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | | | | 100 | | | | |
| Профессиональное развитие | | | | | | | Ежеквартально | | | | | | | | - участие в курсах повышения квалификации, обучающих семинарах,  - наличие технического и программного обеспечения и использование в работе | | | | 100 | | | | |
| Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил, создающих угрозу деятельности учреждения, его работникам и иным лицам | | | | | | | Ежеквартально | | | | | | | | Плановое и внеплановое обследование объектов | | | | 100 | | | | |
| Соблюдение морально-этических норм | | | | | | | Ежемесячно | | | | | | | | Отсутствие жалоб | | | | 100 | | | | |
|  | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Оперативность | | | | | | | | Постоянно | | | | | | | Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества | | | 30 | | | | | |
| Механик, механик гаража | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Обеспечение безаварийной и надежной работы оборудования, его правильной эксплуатация, своевременный качественный ремонт и техническое обслуживание | | | | | | | | Ежемесячно | | | | | | | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | | | 100 | | | | | |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | | | | | | | | Ежемесячно | | | | | | | Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | | | 100 | | | | | |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | | | | | | | | | 100 |
| Качественная подготовка к прохождению технической диагностики автотранспорта | | | | | | | | | | Один раз в год | | | | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | | | | | | | | | 100 |
| Обеспечение содержания подвижного состава в надлежащем состоянии | | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Проведение предупредительных ремонтов автотранспорта согласно плану 100% | | | | | | | | | 100 |
| Организация выпуска на линию автотранспорта в технически исправном состоянии | | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Реализация графика 100% | | | | | | | | | 100 |
| Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя | | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | | | | | | | | | 30 |
| Слесарь по ремонту автомобилей, слесарь сборщик двигателей, слесарь по ремонту электрооборудования, слесарь по ремонту агрегатов | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | |  | | | |  | | | | | | | | |  |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | | | | | | | | | 100 |
| Обеспечение поддержания транспортных средств в надлежащем состоянии | | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | | | | | | | | | 100 |
| Обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей | | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | | | | | | | | | 100 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | | | | | | | | | 100 |
| Содержание транспортных средств в технически исправном состоянии | | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | | | | | | | | | 100 |
| Качественное устранение аварийных ситуаций | | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | | | | | | | | | 100 |
| Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя | | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | | | | | | | | | 30 |
| Сторож | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Обеспечение сохранности материальных ценностей | | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества | | | | | | | | | 100 |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | | | | | | | | | 100 |
| Соблюдение правил внутреннего распорядка | | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | | | | | | | | | 100 |
| Обеспечение пропускного режима, обеспечение общественного порядка | | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб  Оценивается по факту отсутствия (или факту предотвращения ) нарушения общественного порядка | | | | | | | | | 100 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования | | | | | | | | | | ежеквартально; | | | | - оперативная подача заявок на устранение технических неполадок  - отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | | | | | | | | | 100 |
| Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | | | | | | | | | 100 |
| Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя | | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | | | | | | | | | 30 |
| Инспектор по кадрам | | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | Работа с документами | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Своевременное и правильное оформление | | | | | | | | | 100 |
| Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, документов | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | соответствие нормам действующего законодательства | | | | | | | | | 100 |
| Ведение системы учета персональных данных | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | - создание систематизированного архива;  - организация и ведение воинского учета | | | | | | | | | 100 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота | | | | | | | | | Постоянно | | | | Наличие регламентов по созданию внутренних документов | | | | | | | | | 100 |
| Соблюдение морально-этических норм | | | | | | | | | Постоянно | | | | Отсутствие жалоб | | | | | | | | | 100 |
| Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Осуществление дополнительных работ | | | | | | | | | Наличие дополнительных работ | | | | постоянно | | | | | | | | | 20 |
| Оперативность | | | | | | | | | Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества | | | | постоянно | | | | | | | | | 30 |
| Медицинская сестра | | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, санэпидрежима | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Отсутствие замечаний надзорных органов и руководителя учреждения | | | | | | | | | 100 |
| Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Отсутствие замечаний со стороны руководства | | | | | | | | | 100 |
| Обеспечение текущего медицинского наблюдения за работниками | | | | | | | | | ежемесячно | | | | Выполнение плана работ 100% | | | | | | | | | 100 |
| Своевременное и в полном объеме оказание помощи | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | Отсутствие жалоб  0 змечаний | | | | | | | | | 100 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ответственность за оформление документации (журнал, направление, справка и др.) | | | | | | | | | Ежемесячно | | | | постоянно | | | | | | | | | 100 |
| Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Осуществление дополнительных работ | | | | | | | | | Наличие дополнительных работ | | | | постоянно | | | | | | | | | 20 |
| Оперативность | | | | | | | | | Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества | | | | постоянно | | | | | | | | | 30 |
| Электрогазосварщик | | | | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей | | | | | | | Ежемесячно | | | | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб  0 замечаний, жалоб | | | | | | | | 100 | |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | | | | | | | Ежемесячно | | | | Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений  0 нарушений | | | | | | | | 100 | |
| Содержание оборудования в технически исправном состоянии | | | | | | | Ежемесячно | | | | Своевременное проведение регламентных работ  100% | | | | | | | | 100 | |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | | | | | | | Ежемесячно | | | | Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний  0 замечаний, жалоб | | | | | | | | 100 | |
| Качественное проведение газосварочных работ | | | | | | | Ежемесячно | | | | Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний  0 замечаний, жалоб | | | | | | | | 100 | |
| Проведение работ на высоте | | | | | | | Ежемесячно | | | | Наличие наряда-допуска  Факт наличия | | | | | | | | 100 | |
| Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Осуществление дополнительных работ | | | | | | | Наличие дополнительных работ | | | | постоянно | | | | | | | | 20 | |
| Оперативность | | | | | | | Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества | | | | постоянно | | | | | | | | 30 | |
| Диспетчер | | | | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Осуществление оперативного контроля за ходом деятельности учреждения, обеспечивая бесперебойное движение автотранспортных средств | | | | | | | Отсутствие замечаний и жалоб со стороны вышестоящих организаций, организаций и населения | | | | постоянно | | | | | | | | 100 | |
| Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | | | | | | | Отсутствие зафиксированных нарушений | | | | постоянно | | | | | | | | 100 | |
| Своевременное информирование о произошедших ДТП | | | | | | | Отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения | | | | постоянно | | | | | | | | 100 | |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Качественное и четкое исполнение должностных обязанностей | | | | | | | Отсутствие претензий | | | | постоянно | | | | | | | 100 | | |
| Бережное отношение к вверенному имуществу и правильная эксплуатация оборудования, средств связи | | | | | | | Отсутствие замечаний, жалоб | | | | постоянно | | | | | | | 100 | | |
| Ответственность за оформление документации (журнал, направление, справка и др.) | | | | | | | Ежемесячно | | | | постоянно | | | | | | | 100 | | |
| Соблюдение морально-этических норм | | | | | | | Отсутствие замечаний, жалоб | | | | постоянно | | | | | | | 100 | | |
| Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Техническое и программное обеспечение и использование в работе | | | | | | Функционирование локальной сети, электронной почты, использование программного обеспечения | | | | постоянно | | | | | | | 100 | | | |
| Оперативность | | | | | | Своевременное принятие решений и информирование руководителя учреждения | | | | постоянно | | | | | | | 100 | | | |

Размер персональных выплат

работникам муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»

Таблица 7

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы: <\*> |
| 1. | за опыт работы в занимаемой должности: <\*\*> | |
| 1.1. | от 1 года до 5 лет: | 5% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<\*\*\*> | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <\*\*\*> | 20% |
| 1.2. | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <\*\*\*> | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*\*> | 30% |
| 1.3. | свыше 10 лет | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <\*\*\*> | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*\*> | 40% |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2 | за сложность, напряженность и особый режим работы: | |
| 2.1. | проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): |  |
| учителям истории, биологии и географии | 5% |
| учителям физики, химии, иностранного языка | 10% |
| учителям математики | 20% |
| учителям русского языка, литературы | 25% |
| учителям начальных классов | 20% |
| преподавателям учреждений профессиональных образовательных организаций | 15% |
| 2.2. | за классное руководство, кураторство<\*\*\*\*> | 2 700,0 рублей |
| 2.3. | за заведование элементами инфраструктуры:<\*\*\*\*\*>: |  |
| кабинетами, лабораториями, | 10% |
| учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 2.4. | за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета, учреждениях по созданию и использованию баз данных информационных ресурсов | 60% |
| 2.5. | за обеспнчение стабильной и эффективной работы в учреждениях, осуществляющих деятельность в области сухопутного транспорта | 60% |
| 3 | специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с организациями, либо продолжающим работу в организации.  Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |
| 4 | краевые выплаты воспитателям образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <\*\*\*\*\*\*> | 718,4 рубля |
| 5 | Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <\*\*\*\*\*\*\*> |  |
| в одном классе | 5000 руб. |
| в двух и более классах | 10000 руб. |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

<\*\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций (далее – образовательные организации).

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

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

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

<\*\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя организации 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 районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

<\*\*\*\*\*\*\*> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из районного бюджета.

Размер

выплат по итогам работы работникам муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»

Таблица 8

┌────────────────────┬────────────────────────────────────┬───────────────┐

│ Критерии оценки │ Условия │ Предельное │

│ результативности и │ │ количество │

│ качества труда ├────────────────────┬───────────────┤ баллов │

│ работников │ наименование │ индикатор │ │

│ организации │ │ │ │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼───────────────┤

│Степень освоения │% освоения │90% выделенного│ 5│

│выделенных бюджетных│выделенных бюджетных│объема средств │ │

│средств │средств │95% выделенного│ 0│

│ │ │объема средств │ │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼───────────────┤

│Объем ввода │Текущий ремонт │выполнен в │ 5│

│законченных ремонтом│Капитальный ремонт │срок, │ │

│объектов │ │в полном объеме│ 50│

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼───────────────┤

│Инициатива, │Применение │ x │ 50│

│творчество и │нестандартных │ │ │

│применение в работе │методов работы │ │ │

│современных форм и │ │ │ │

│методов организации │ │ │ │

│труда │ │ │ │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼───────────────┤

│Выполнение │Задание выполнено │в срок, в │ 50│

│порученной работы, │ │полном объеме │ │

│связанной с │ │ │ │

│обеспечением │ │ │ │

│рабочего процесса │ │ │ │

│или уставной │ │ │ │

│деятельности │ │ │ │

│организации │ │ │ │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼───────────────┤

│Достижение высоких │Оценка результатов │наличие │ 50│

│результатов в работе│работы │динамики в │ │

│за определенный │ │результатах │ │

│период │ │ │ │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼───────────────┤

│Участие в │Наличие реализуемых │участие │ 50│

│инновационной │проектов │ │ │

│деятельности │ │ │ │

├────────────────────┼────────────────────┼───────────────┼───────────────┤

│Участие в │Наличие важных │участие │ 50│

│соответствующем │работ, мероприятий │ │ │

│периоде в выполнении│ │ │ │

│важных работ, │ │ │ │

│мероприятий │ │ │ │

---------------------------------------------------------------------------

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных организаций, подведомственных

муниципальному казенному учреждению «Управление

образованием администрации Емельяновского района»

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя организации с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей организаций

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Организации | Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала организации | | | |
| I группа по оплате труда | II группа по оплате труда | III группа по оплате труда | IV группа по оплате труда |
| 1. | Организации, подведомственные муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района» | 2,6-3,0 | 2,1-2,5 | 1,8-2,0 | 1,5-1,7 |

Показатели для отнесения организаций,

подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»,

к группам по оплате труда руководителей организаций

1. К показателям для отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей организаций относятся показатели, характеризующие масштаб организации:

численность работников организации;

количество обучающихся (воспитанников);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству организации.

2. Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения организаций к группам по оплате труда.

3. Организации относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности.

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

При этом контингент обучающихся (воспитанников) организации определяется:

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

по организациям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

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

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

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

6. Организации дополнительного образования детей, относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

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

7.1 Образовательные организации

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество обучающихся в организациях | за каждого обучающегося | 0,3 |
| 2. | Количество обучающихся (воспитанников) в организациях с круглосуточным пребыванием или проживающих в общежитии, за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | за каждого обучающегося (воспитанника) дополнительно | 0,3 |
| 3. | Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | из расчета за каждого | 0,5 |
| 4. | Количество обучающихся в организациях дополнительного образования детей:  в многопрофильных  в однопрофильных:  клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3  0,5 |
| 5. | Количество лицензированных программ | за каждую программу | 0,5 |
| 6. | Количество работников в организации | дополнительно за каждого работника, имеющего:  1 квалификационную категорию,  высшую квалификационную категорию,  ученую степень | 0,5  1  1,5 |
| 7. | Наличие филиалов организации с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей | за каждое указанное структурное подразделение:  до 100 человек;  от 100 до 200 человек;  свыше 200 человек | 20  30  50 |
| 8. | Наличие в образовательных организациях спортивной направленности:  спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки;  учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования;  групп высшего спортивного мастерства | - за каждую группу дополнительно;  - за каждого обучающегося дополнительно;  - за каждого обучающегося дополнительно;  - за каждого обучающегося дополнительно | 5  0,5  2,5  4,5 |
| 9. | Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов | за каждый класс | 15 |
| 10. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений | за каждый вид | 15 |
| 11. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда | за каждый вид | 15 |
| 12. | Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации | за каждую единицу | 3, но не более 30 |
| 13. | Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха) | -на балансе организации;  -при наличии договорных отношений | 30  15 |
| 14. | Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов | за каждый вид | 50 |
| 15. | Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений | за каждый вид | 10 |
| 16. | Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 17. | Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 18. | Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом | на 15 мест (не менее) | 15 |
| 19. | Количество разработанных методических пособий за календарный год | за каждое методическое пособие | 10 |
| 20 | Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли | за каждые 5 договоров | 5 |

8. Показатели для отнесения прочих учреждений образования к группам по оплате труда руководителей учреждений:

8.1. Специализированные учреждения по ведению бухгалтерского учета:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование показателя | Условия | Количество  баллов |
| 1 | Количество работников в учреждении | из расчета на  каждого работника | 1 |
| 2 | Наличие обслуживаемых  учреждений по типам | за каждое  учреждение |  |
| 2.1 | дошкольных | 0,8 |
| 2.2 | общеобразовательных (начального  общего, основного общего, среднего  (полного) общего образования) | 0,6 |
| 2.3 | учреждений дополнительного  образования детей | 0,5 |
| 2.4 | иных учреждений | 0,3 |
| 3 | Количество работников  в обслуживаемых учреждениях | за каждого  работника | 0,1 |
|  |  |  |  |

8.2. Учреждения по созданию и использованию баз данных информационных ресурсов:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Условия | Количество  баллов |
| 1 | Количество работников в учреждении | из расчета на каждого работника | 2 |
| 2 | Количество организуемых тестовых испытаний по единому государственному экзамену | за каждое тестовое испытание | 0,01, но не более 200 |
| 3 | Количество учреждений и иных организаций, которым оказывается методическая помощь | за каждое учреждение | 1 |
| 4 | Число педагогов, аттестуемых на квалификационную категорию | за каждого педагога | 0,01 |
| 5 | Число организуемых тестовых испытаний в рамках государственной (итоговой) аттестации выпускников 9-х классов | за каждое тестовое испытание | 0,01, но не более 200 |
| 6 | Количество проведенных учреждением мероприятий по обеспечению профессионального роста педагогических работников, осуществляемых в различных формах (организация базовых, стажерских и экспериментальных площадок, тьюторства, семинаров, мастер-классов, конференций и других мероприятий) | за каждое мероприятие проводимое за пределами здания учреждения | 10 |
| за каждое мероприятие проводимое в здании учреждения | 5 |
| 7 | Наличие разработанных работниками учреждения форм методического обеспечения развития компетентности педагогических работников (авторские разработки уроков и занятий, сценарии, положения, программы семинаров и мастер-классов, методические рекомендации) | за каждую форму | 1,5 |
| 8 | Количество разработанных методических пособий за календарный год | за каждое методическое пособие | 10 |
| 9 | Количество проведенных районных мероприятий для учащихся | за каждое мероприятие | 10 |
| 10 | Число организованных мест для повышения квалификации педагогов района | за каждого педагога | 0,1 |

8.3 Учреждения, осуществляющие деятельность в области сухопутного транспорта

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование показателя | Условия | Количество  баллов |
| 1 | Количество работников в учреждении | из расчета на  каждого работника | 1 |
| 2 | Наличие обслуживаемых  учреждений по типам | за каждое  учреждение |  |
| 2.1 | дошкольных | 0,8 |
| 2.2 | общеобразовательных (начального  общего, основного общего, среднего  (полного) общего образования) | 0,6 |
| 2.3 | учреждений дополнительного  образования детей | 0,5 |
| 2.4 | иных учреждений | 0,3 |
| 3 | Количество автотранспортных средств в организации | за каждое | 1 |
| 4 | Организация подвоза. Количество утвержденных маршрутов | за каждый | 10 |

Группы

по оплате труда руководителей учреждений

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип (вид) учреждения | Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов) | | | |
| I | II | III | IV |
| Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) | свыше  500 | от 351 до 500 | от 201  до 350 | до 200 |
| Дошкольные учреждения | свыше  350 | от 251 до 350 | от 151  до 250 | до 150 |
| Учреждения дополнительного  образования детей | свыше  500 | от 351 до 500 | от 201  до 350 | до 200 |
| Иные учреждения, осуществляющие образовательный процесс | свыше  350 | от 251 до 350 | От 151  до 250 | до 150 |
| Прочие учреждения образования | свыше  500 | от 351 до 500 | от 201  до 350 | до 200 |

Приложение № 6

к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных организаций, подведомственных

муниципальному казенному учреждению «Управление

образованием администрации Емельяновского района»

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных организаций, Емельяновского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных организций Емельяновского района в области образования (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных организаций Емельяновского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района» (далее - организация).

2. Настоящий Порядок распространяется на:

организации Емельяновского района, подведомственные муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района».

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

n

SUM ДО

i=1 i

ДОср = --------,

N

где ДОср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДОi - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием организации; n - штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации подлежит пересмотру в случае: изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала организации более чем на 15 процентов;

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

Приложение № 7

к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных организаций, подведомственных

муниципальному казенному учреждению «Управление

образованием администрации Емельяновского района»

[Перечень](#Par36) должностей, профессий работников муниципальных организаций Емельяновского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| 1. Дошкольные образовательные учреждения | воспитатель |
| 2. Общеобразовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, за исключением гимназии-интерната, санаторной школы-интерната | учитель |
| 3. Учреждения дополнительного образования детей | педагог дополнительного образования  тренер-преподаватель  педагог-организатор  концертмейстер |
| 4. Образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи | учитель-логопед  учитель-дефектолог  педагог-психолог |
| 5. Специализированные учреждения по ведению бухгалтерского учета | бухгалтер  экономист |
| 6. Учреждения по созданию и использованию баз данных информационных ресурсов | методист  тьютор |
| 7. Учреждение, осуществляющее деятельность в области сухопутного транспорта | водитель |

Приложение № 8

к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных организаций, подведомственных

муниципальному казенному учреждению «Управление

образованием администрации Емельяновского района»

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

Образовательные организации, подведомственные муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района

Таблица 1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | | Условия | | | | | | Предельный размер выплат к окладу | | Периодичность | |
| наименование | | | индикатор | | |  | |
| 1 | 2 | | 3 | | | 4 | | | 5 | | 6 | |
| Руководитель общеобразовательной организации | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |  | |
|  |  | | | | Приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком | | | 3% | | квартальная | |
| Доступность информации о деятельности учреждения | | | | Полнота и достоверность информации на официальном сайте,публикации в СМИ | | | 1% | | квартальная | |
| Внедрение эффективных управленческих практик | | | | Наличие статуса площадки федеральной региональной районной площадки | | | 5% 4 % 3% | | годовая | |
| Тиражирование инновационных разработок федеральных,региональных и муниципальных площадок | | | | Наличие реализованных программ, методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.) | | | 3% | | квартальная | |
| Эффективность использования объектов инфраструктуры школы в рамках дополнительного образования детей и взрослых | | | | Проведение мероприятий для жителей населенного пункта на базе школы собственными ресурсами | | | 2% | | квартальная | |
|  | Участие педагогов в профессиональных конкурсах | | | | Наличие участников Наличие победителей | | | 1% 2% | | квартальная | |
| Выполнение протокольных поручений | | | | В полном объеме, без замечаний | | | 4% | | квартальная | |
| Профессиональные достижения руководителя | | | | Мероприятия муниципального и регионального уровня выступление (публикация) | | | 3% | | квартальная | |
| Участие в профессиональных конкурсах | | | 1% | | квартальная | |
| Личные победы в профессиональных конкурсах (1-3 место) | | | 4% | | квартальная | |
| итого  важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |  | |  | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | |  | |
| Образовательные результаты | Учебные результаты | | | | | Отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты | | | 3% | годовая | |
| Отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты | | | 3% | годовая | |
| Отсутствие обучающихся, оставленных на второй год обучения и переведенных в следующий класс условно | | | 3% | годовая | |
| Использование дистанционных технологий, электронного обучения для реализации образовательной программы (не менее 10 % от общего числа учащихся ) | | | 2% | квартальная | |
| Ведение электронного журнала, функционирование без замечаний | | | 3% | квартальная | |
| Внеучебные результаты | | | | | Наличие победителей и призеров ВСОШ, Форума Научно-технического потенциала Сибири (Научно-технический конвент, Техносалон)  всероссийский уровень и региональный уровень муниципальный уровень | | | 5%  4% | годовая | |
| Наличие победителей и призеров конкурсов, соревнований в соответствии с утвержденным перечнем в МСОКО: международный и всероссийский уровень, региональный уровень муниципальный уровень | | | 5% 4% 3% | квартальная | |
| Воспитательная работа | | | | | Отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия | | | 1% | квартальная | |
| Положительная динамика снижения количества учащихся, стоящих на учете в КДН | | | 1% | квартальная | |
| Организация и проведение календарных мероприятий для детей и взрослых (муниципального, регионального уровней) | | | 2% | квартальная | |
| итого за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | |  |  | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | |  |  | |
| Организационная и финансово-хозяйственная деятельность | | Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения | | | Получение грантов | | | | 4% | годовая | |
| Предоставление платных образовательных услуг по индивидуальным тарифам | | | | 4% | квартальная | |
| Превышение проектной мощности Для школ: более чем на 45 % | | | Отсутствие жалоб на организацию образовательной деятельности | | | | 5% | квартальная | |
|  |
| итого за качество выполняемых работ | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Должность | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | | | Условия | | | | | | | | Предельный размер выплат к окладу |
| Наименование | | | | Индикатор | | | |  |
| 1 | 2 | | | | 3 | | | 4 | | | | 5 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Заместитель руководителя общеобразовательной организации | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования организации | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | отсутствие предписаний надзорных органов | | 20% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | | 20% |
| подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательст-ва, своевременно и качественное предоставление отчетной документации | | 20% |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
|  | Обеспечение развития организации | организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на следующих уровнях |  | |
| региональном | 10% | |
| межрегиональ-ном | 15% | |
| всероссийском | 25% | |
| международном | 50% | |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 30% | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результативность деятельности организации | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | качество обученности не ниже 70 % | 15% |
| реализация проектной и исследовательской деятельности | охват детей, вовлеченных в проектную и исследователь-скую деятельность не менее 25% | 15% |
| доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | не менее 50% | 5% |
| координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 100% выполнения плана | 10% |

| Должность | Критерии оценки результативности и качества деятельности организаций | Условия | | | Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 |
| Руководитель дошкольной организации | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования организации | обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в организации | | отсутствие предписаний надзорных органов | 20% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 20% |
| выполнение муниципального задания | | 100% | 50% |
| обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации | | 100% | 5% |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение развития организации | организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на следующих уровнях: |  |
| региональном | 10% |
| межрегиональном | 15% |
| всероссийском | 25% |
| международном | 50% |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 30% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результативность деятельности организации | включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности организации | наличие свидетельств признания высокого качества деятельности организации со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти | 15% |
|  | Эффективность управления коллективом | отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства | 0 | 5% |
| отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 5% |
| Соответствие локальных актов организации, нормативных актов организации, исходящей документации действующему законодательству | отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам | 0 | 10% |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Заместитель руководителя дошкольной организации | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования организации | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | отсутствие предписаний надзорных органов | 20% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 20% |
| подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательст-ва, своевременно и качественное предоставление отчетной документации | 20% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
|  | Обеспечение развития организации | организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на следующих уровнях |  |
| региональном | 10% |
| межрегиональном | 15% |
| всероссийском | 25% |
| международном | 50% |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 30% |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результативность деятельности организации | реализация проектной и исследовательской деятельности | охват детей, вовлеченных в проектную и исследователь-скую деятельность не менее 25% | 15% |
| доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | не менее 50% | 5% |
| координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 100% выполнения плана | 10% |

Образовательные организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, подведомственные муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки результативности и качества деятельности организаций | Условия | | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 |
| Руководитель организации | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования организации | выполнение показателей муниципального задания | 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 | 80% работников работает в организации по основному месту работы (для образовательных организаций для детей, нуждающиеся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи (далее - Центр) | | 10% |
| наличие квалифицированных педагогических кадров | 20% работников, работающих в организации имеют высшую квалификационную категорию | | 10% |
|  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Формирование положительного социального опыта обучающихся, воспитанников | участие обучающихся, воспитанников в соревнованиях, конкурсах олимпиадах | наличие призового места на следующих уровнях: | |  |
|  |
| региональном | | 5% |
| межрегиональ-ном | | 10% |
| всероссийском | | 15% |
| Обеспечение развития организации | 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 | | | | |
| Результатив-ность деятельности организации | реализация программы сопровождения (коррекционной, адаптированной программы) (для Центров) | 98% обучающихся, воспитанников имеют положительную динамику результатов | | 30% |
| отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в организации (по итогам предыдущего квартала) | 0 | | 10% |
| Умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей организации | привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности организации | заключен договор о сетевом взаимодействии, привлечены средства из дополнительных источников финансирования (грант) | | 20% |
| Умение качественно предоставлять информацию о деятельности организации | 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 информацион-ных компьютерных технологий | ведение баз автоматического сбора информации | отсутствие замечаний по ведению баз автоматического сбора информации | | 20% |
| Обеспечение информацион-ной открытости организации | проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности организации | системное сопровождение официального Интернет-сайта организации | | 10% |
|  | положительные сюжеты в СМИ | | 10% |
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования организации | выполнение показателей муниципального задания | 100% | | 20% |
| отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя, руководителя по проведенным проверкам (по итогам предыдущего квартала) | 0 | | 20% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | | 10% |
| Оказание методической помощи образователь-ным организациям Красноярского края (для Центров) | разработка методических рекомендаций, проведение методических объединений (семинаров) для специалистов общеобразовательных организаций | методические рекомендации по итогам проведенных мероприятий размещены на сайте организации | | 10% |
| 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 (по итогам предыдущего квартала) | | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников | участие обучающихся, воспитанников в соревнованиях, конкурсах олимпиадах | наличие призового места на следующих уровнях: | |  |
| региональном | | 5% |
| межрегиональ-ном | | 10% |
| всероссийском | | 15% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Результатив-ность деятельности организациия | разработка адаптированных образовательных программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья | 100% | | 20% |
| отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в организации (по итогам предыдущего квартала) | 0 | | 10% |
| реализация программы сопровождения (коррекционной, адаптированной программы) | 98% детей имеют положительную динамику результатов | | 30% |
| Обеспечение информацион-ной открытости организации | проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности организации | наличие в организации 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 организации | | 10% |
| Главный бухгалтер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие  обоснованных  претензий  со стороны  руководителя, работников, обучающихся, граждан | 100% | | 30% |
| Непрерывное профессиональное развитие | участие в работе  курсов, семинаров,  совещаний,  конференций | количество мероприятий - 2 | | 15% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Результативность организации | исполнение бюджета, выполнение мероприятий и достижение заявленных параметров в планах организации, муниципальном задании | 99% - 100% | | 90% |
| отсутствие замечаний  надзорных и  контролирующих  органов, учредителя | 100% | | 70% |
| За качество выполняемых работ | | | | |
| Управленческая культура | эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность кадрами 100% | 15% | |

Организации дополнительного образования детей, подведомственные муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»

Таблица 3

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки  результативности и  качества  деятельности  организации | Условия | | Предельный размер  к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы | |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Руководитель организации, заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | организация деятельности организации, обеспечивающая соответствие организации требованиями учредителя, надзорных органов и удовлетворенность потребителей образовательных  услуг | отсутствие претензий к деятельности руководителя организации со стороны учредителя, контролирующих органов, граждан | 40% | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Результативность организации | выстраивание эффективного взаимодействия с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития организации | наличие утвержденного плана совместной деятельности | 10% | |
| наличие инфраструкту-ры, обеспечиваю-щей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ | 20% | |
| мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период | 30% | |
| обеспечение укрепления кадрового потенциала | наличие программы развития кадров | 20% | |
| привлечение организацией дополнительных ресурсов (интеллектуальных, организационных, финансовых) | наличие утвержденных планов, договоров совместной деятельности | 10% | |
|  | исполнение бюджета, выполнение мероприятий и достижение заявленных параметров в планах организации, муниципальном задании | 99% - 100% | 90% | |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе | отсутствие конфликтных ситуаций | 20% | |
| обеспечение профессионального развития работников организации | выступления на краевых мероприятиях | 10% | |
| выступления на всероссийских мероприятиях | 20% | |
| выступления на международных мероприятиях | 30% | |
| публикации работников организации в российских, международных изданиях, сети Интернет, сборниках конференций | 30% | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования организации | своевременная реализация программ, проектов, планов, мероприятий | 100% | 30% | |
| Главный бухгалтер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | организация деятельности структурного подразделения, обеспечивающая стабильную работу организации и удовлетворенность участников образовательного процесса | отсутствие  обоснованных  претензий  со стороны  руководителя, работников,  граждан | | 40% |
| Непрерывное профессиональное развитие | обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах,  совещаний,  конференций | соответствие изменениям в законода-тельстве предоставленных отчетов, документов | | 20% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Результатив-ность организации | освоение поступивших средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения муниципального задания | 99% - 100% | | 70% |
| ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством | отсутствие замечаний  надзорных и  контролирующих  органов, учредителя | | 70% |
| За качество выполняемых работ | | | | |
| Управленческая культура | эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность кадрами 100% | | 20% |

Прочие организации образования, подведомственные муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»

Организация по созданию и использованию баз данных информационных ресурсов

Таблица 4

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности  и качества деятельности организаций | Условия | | Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель организации | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Соблюдение нормативных правовых актов | отсутствие нарушений законода-тельства | 0 предписаний | 30% |
| Эффективность организации деятельности организации | отсутствие нарушений сроков проведения плановых мероприятий | отсутствие нарушений | 20% |
| создание условий деятельности организации в соответствии с нормативами | отсутствие предписаний надзорных органов | 10% |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | исполнение кассового плана | 100% | 50% |
| 80% | 30% |
| 70% | 10% |
| отсутствие замечаний служб финансового контроля | 0 замечаний | 20% |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность штатов | отсутствие вакансий | 20% |
| отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе | 0 жалоб | 30% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных претензий к руководителю со стороны учредителя, граждан | 0 претензий | 10% |
| Профессиональное развитие | выступления с докладами на совещаниях, конференциях | краевые | 20% |
| всероссийские | 30% |
| международные | 40% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Участие в краевых, всероссийских мероприятиях | участие в организации краевых и всероссийских мероприятий | за каждое участие | 10% |
| участие в разработке и реализации краевых проектов и программ | за каждое участие | 10% |
| Заместитель руководителя | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Реализация плана работы организации | выполнение плана работы организации | 95 – 100% | 20% |
| 90 – 95 % | 10% |
| отсутствие нарушений сроков плановых мероприятий | 0 нарушений | 15% |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | исполнение кассового плана | 100% | 30% |
| 80% | 10% |
| 70% | 5% |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность штатов | отсутствие вакансий | 5% |
| организация повышения квалификации сотрудников | 20% от штатного состава | 20% |
| Качество подготовки локальных нормативных актов организации, документации | соответствие перечню необходимых документов | 100% | 10% |
| соответствие нормам действующего законодательства | 100% | 20% |
| Качество подготовки федеральных и краевых отчетов и аналитических материалов | отсутствие нарушений сроков подготовки документов | 0 нарушений | 10% |
| отсутствие фактов искажения информации  и данных | 0 нарушений | 20% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных претензий со стороны учредителя, руководителя, граждан | 100% | 35% |
| Профессиональное развитие | выступления с докладами на совещаниях, конференциях | краевые | 5% |
| всероссийские | 10% |
| международные | 20% |
| повышение квалификации | наличие документов о повышении квалификации | 5% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Участие в краевых, всероссийских мероприятиях | участие в организации краевых и всероссийских мероприятий | за каждое участие | 10% |
| участие в разработке и реализации краевых проектов и программ | за каждое участие | 10% |
| Главный бухгалтер | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений | соблюдение нормативных правовых актов | отсутствие замечаний учредителя, контролирующих или надзирающих органов | 30% |
| Эффективность экономической, финансовой деятельности организации | доля выполненных обязательств | 99% освоения средств, предусмотренных кассовым планом организации | 20% |
| результативность финансово-экономической деятельности | отсутствие перемещений бюджетных ассигнований | 20% |
| Ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политики организации.  Ведение документации организации | полнота  и соответствие нормативным правовым актам | отсутствие замечаний, предписаний учредителя, контролирующих или надзирающих органов | 30% |
| Соблюдение сроков и порядка финансовой отчетности | соответствие заданным нормам и нормам законодательства, доля сданных отчетных документов | своевременная и без замечаний сдача отчетов | 30% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Непрерывное профессиональное развитие | реализация индивидуальной программы профессионального развития | участие в семинарах,  в работе курсов, совещаний, конференций. | 20% |
| Умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей организации | осуществление целевого и результативного планирования деятельности организации | выполнение мероприятий и достижение заявленных параметров в государственном задании | 20% |
| Выполнение в полном объеме и на высоком профессиональном уровне поручений руководителя организации | выполнение заданий качественно,  в короткие сроки | 100% | 20% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
|  | Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий | ведение баз автоматизированного сбора информации | отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации | 10% |
| Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса работы, обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопас-ности, охраны труда | состояние помещений  и территории организации, документации, хранящейся  в помещениях | отсутствие предписаний контролирующих или надзирающих органов | 30% |
| устранение предписаний в установленные сроки | 20% |

Специализированная организация по ведению бухгалтерского учета

Таблица 5

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки результативности и качества деятельности организации | Условия | | Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель организации, заместители руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования организации | создание безопасных и комфортных условий для обеспечения деятельности, обеспечение безопасности труда | отсутствие предписаний надзорных органов | 30% |
| обеспечение деятельности кадрами | укомплектованность кадрами 90%, стабильность кадрового состава 90%,  отсутствие замечаний надзорных органов в части трудового законодательства | 10% |
| выполнение муниципального задания | 100% | 40% |
| Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой организации | обеспечение полноты и соответствия учета нормативным правовым актам | отсутствие замечаний,  претензий учредителя,  контрольно-надзорных органов | 30% |
| 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 | | | |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | соблюдение сроков выплат по обслуживаемым организациям (заработной платы, налоговых платежей, по договорам, контрактам и др.) | отсутствие претензий от руководителей обслуживаемых организаций, 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% |
| исполнение бюджетных смет, планов финансово-хозяйственной деятельности обслуживаемых организаций | 99% - 100% | 100% |
| 95% - 98% | 80% |
| 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 организациям | 50% |
| Соблюдение порядка планирования | отсутствие претензий, замечаний от руководителей обслуживаемых организаций, учредителя | 50% |

Учреждение, осуществляющее деятельность в области сухопутного транспорта

Таблица 6

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Критерии оценки результативности и качества деятельности организации | | | Условия | | | | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| Должность | наименование | | | индикатор | |
|  |  | | |  | | |  | |  |
| 1 | 2 | | | 3 | | | 4 | | 5 |
| Руководитель организации | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, обслуживаемых организаций | | | Отсутствие жалоб | | | 25% | |
|  | Непрерывное движение автомобильного транспорта | | | На линии не менее 90% автотранспорта | | | 50% | |
|  | Соответствие учреждения требованиям надзорных органов | | | Отсутствие предписаний | | | 20% | |
| Устранение предписаний в установленные сроки | | | 5% | |
| Результативность финансово-  экономической  деятельности | Исполнение бюджета учреждения | | | более 95% | | | 20% | |
| от 70% до 95% | | | 5% | |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | | | | |
| Результативность деятельности  учреждения | | Качественное исполнение целевых заданий | | Не менее 90% | | | 50% | |
|  | Управленческая  культура | | Эффективность  реализуемой кадровой политики | | Наличие водителей и специалистов необходимой квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства | | | 30% | |
|  | Качество осуществления финансового планирования | | Отношение кассовых расходов учреждения к плановым расходам учреждения | | 100% | | | 50% | |
|  | от 95% | | | 20% | |
|  | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | |
|  | Участие в организации и проведении мероприятий учреждения, направленных на повышение имиджа учреждения | | Участие и проведение мероприятий | | | Краевых  районных | | 50%  30% | |
|  | Выполнение особых указаний учредителя, большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | Дополнительный объем работы | | | За каждый | | 10% | |

Приложение № 9

к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных организаций, подведомственных

муниципальному казенному учреждению «Управление

образованием администрации Емельяновского района»

Размер персональных выплат

руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № 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)  свыше 3-х | 30%  60% |
| за обеспечение централизации учетных работ, внедрение  передовых форм и методов учета, усиление контрольных  функций в организациях, эффективную и  оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета, учреждениях по созданию и использованию баз данных информационных ресурсов | 60% |
| за стабильную и эффективную работу в учреждениях, осуществляющих деятельность в области сухопутного транспорта | 60% |
| 2. | опыт работы в занимаемой должности [<\*>](consultantplus://offline/ref=EA4505DDF372C150BC76DDD0E86761689C07B6ABD36F48C581BF7C01A6584151587463C9D90F94E82E5C95DFg502A): |  |
| от 1 года до 5 лет <\*\*>  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,  искусствоведения [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «Заслуженный» [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «народный» [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADEB) | 5%  15%  20%  15%  20% |
| от 5 года до 10 лет <\*\*>  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,  искусствоведения [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «Заслуженный» [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «народный» [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADEB) | 15%  25%  30%  25%  30% |
| свыше 10 лет <\*\*>  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,  искусствоведения [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «Заслуженный» [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «народный» [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADEB) | 25%  35%  40%  35%  40% |

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

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

Приложение № 10

к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных организаций, подведомственных

муниципальному казенному учреждению «Управление

образованием администрации Емельяновского района»

Размер выплат по итогам работы руководителям организаций,

их заместителям и главным бухгалтерам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу) (%) |
| наименование | индикатор |
| Освоение выделенных бюджетных средств | Степень освоения выделенных бюджетных средств, реализация плана финансово-хозяйственной деятельности | Освоение: |  |
| - от 98% до 99% | 70 |
| - от 99,1% до 100% | 100 |
| Исполнение муниципального задания | Степень выполнения муниципального задания | Выполнение: |  |
| - от 95% до 99% | 50 |
| - 100% | 70 |
| Проведение ремонтных работ | Проведение работ в рамках текущего или капитального ремонта | Выполнение в полном объеме и в установленные сроки по видам ремонта: |  |
| - текущего ремонта; | 25 |
| - капитального ремонта | 50 |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | Учреждение подготовлено и принято к новому учебному году контролирующими органами | Своевременно и без замечаний | 120 |
| Организация важных мероприятий и работ | Вклад учреждения в организацию и проведение важных мероприятий и работ | В соответствии с планом работ (мероприятий) по уровням проведения: |  |
| - международного, федерального уровней; | 100 |
| - регионального, зонального уровней; | 70 |
| - муниципального уровня | 60 |
| Организация участия работников и обучающихся, участвующих в конкурсах, мероприятиях | Наличие призового места | - международного, федерального уровня;  - регионального, зонального уровней;  - муниципального уровня | 100  70  25 |
| Результативное участие в профессиональных конкурсах | Победа в профессиональном конкурсе | По уровням проводимых конкурсов: |  |
| - международного, федерального уровней; | 100 |
| - регионального, зонального уровней; | 70 |
| - муниципального уровня | 60 |

Приложение № 11

к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных организаций, подведомственных

муниципальному казенному учреждению «Управление

образованием администрации Емельяновского района»

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций,   
и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование типов учреждений | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы | | |
| Руководитель учреждения | Заместители руководителей | Главный бухгалтер |
| 1 | Общеобразовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования | 3 | 2,6 | - |
| 2 | Дошкольные образовательные организации | 3 | - | - |
| 3 | Организации дополнительного образования детей | 3 | 2,6 | - |
| 4 | Организация для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи | 3 | - | - |
| 5 | Организация по созданию и использованию баз данных информационных ресурсов | 2,5 | - | - |
| 6 | Специализированная организация по ведению бухгалтерского учета | 3 | 2,6 | - |
| 7 | Учреждение, осуществляющее деятельность в области сухопутного транспорта | 3 | - | - |