|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | |  |
| Приложение к постановлению  администрации Березовского района  от « 30 » 10 \_2014г.\_ № \_2825\_\_ |

Изменено в новой редакции от «\_20\_»\_12\_ \_2016\_ № \_1376

**Примерное положение**

**об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Муниципальному отделу образования администрации Березовского района**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Муниципальному отделу образования администрации Березовского района (далее – Примерное положение), разработано на основании [Закона](consultantplus://offline/ref=D21F2FEC370138A08FDB639456CAA5BE1FEE875671A17CCDB738F77D5DA6AF40A336FF4B23F5158E7CEB42f6N3B) Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», решения Березовского районного Совета депутатов от 05.06.2012 № 39-175Р «Об утверждении Положения «Об установлении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Березовского района» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений (далее – учреждения), подведомственных структурному подразделению администрации Березовского района, осуществляющему функции и полномочия учредителя, в лице Муниципального отдела образования администрации Березовского района по виду экономической деятельности «Образование», «Деятельность в области бухгалтерского учета», «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов», «Строительство зданий и сооружений», «Предоставление прочих услуг».
3. Действие настоящего Примерного положения распространяется на правоотношения, возникающие для работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Муниципальному отделу образования администрации Березовского района.
4. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),   
   СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
   1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.
   2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются приказом министерства образования и науки Красноярского края (далее – Министерство).
   3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических и медицинских работников.
   4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

/ 100,

где:

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

Оmin – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Примерным положением;

К – повышающий коэффициент.

* 1. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.
  2. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 2.2.5. настоящего Примерного положения, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.2.5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических и медицинских работников по следующим основаниям:

Таблица

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

2.2.7. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

K = K1 + K2,

где:

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

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

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

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 25%, то K2 = 0%,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 25%, 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 – Q2 – Qстим – Qотп,

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q2 – 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, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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.

1. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

(ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

* 1. Работникам учреждений 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).

* 1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
  2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. 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% части 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится на основании статьи 151 Трудового Кодекса Российской Федерации

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы [(статья 60.2](consultantplus://offline/ref=C79687900B50CF1F4847F8760FDB53B10F880540E6FB46CD5FD1638E378AB970FB8E54A013F6k6G) Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.4.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

Су = ФОТу / (4,3\*Чу), где

Су - размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТу - средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чу - общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется раздельно

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

Сп = ФОТп / (4,3 \*Чп), где

Си - размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп - средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп - общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

3.4.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

Ср = ФОТр / Чр / 249, где

Ср - размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр - годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр - общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

3.5. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п. | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
|  | За работу в образовательных учреждениях  для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <\*\*> | 20 | |
|  | Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении | 15 | |
|  | За работу в центрах психолого-педагогической помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах | 20 | |
|  | За работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях | 20 | |
|  | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении,  а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | 20 | |
|  | Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов) | 30 | |
|  | Работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени | 15 | |
|  | Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день | 25 | |
|  | За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей) | 15 | |
|  | Выплата за работу в сельской местности специалистам | 25 | |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

1. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
   1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.
   2. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
   3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением 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, краевых выплат воспитателям, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

1. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

1. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Примерному положению.
   1. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.
   2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.
   3. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.
   4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников общеобразовательных учреждений определяются согласно приложению 3 к настоящему Примерному положению.
   5. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктом 4.3. настоящего Примерного положения, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложением 3 к настоящему Примерному положению.
   6. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем ввода законченных ремонтом объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

[Размер](consultantplus://offline/ref=341313BAB8B65352DD860F8DFB4BE52438A9C2D1CA0B162054F6DFB63C1C9A3F3F1B1AF3C24F0CE065D721s3KAE) выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

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

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

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

С = С 1 балла х Бi,

где:

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

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

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

i=1

C1 балла = Qстим. раб. / SUM Б,

ni

где:

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

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

Qстим. раб. = Qзп – Qгар – Qотп,

где:

Qзп - 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;

Qгар - 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);

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 работников учреждения на месяц в плановом периоде.

Qстим. раб. ≥ 25% от фонда оплаты труда работников учреждения.

1. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ
2. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.
3. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).
4. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящей статьи.
5. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

**В редакции по состоянию на 01.12.2020**

**6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

6.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей в соответствии с решением Березовского районного Совета депутатов от 10.11.2016 № 13-88Р «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Березовского района».

6.2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения согласно приложению 5 к настоящему Примерному положению и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 6 к настоящему Примерному положению.

6.3. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется согласно приложению 7 к настоящему Примерному положению.

Конкретный размер количества средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется по типам учреждений и на основании приказа Муниципального отдела образования администрации Березовского района.

6.4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.5. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

6.6. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются в соответствии с п. 3.1. настоящего Примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.7. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете (для казенных учреждений), плане финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений).

6.8. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 32 должностных окладов руководителей учреждений 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.

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

6.10. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме: 3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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

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

при высшей квалификационной категории – на 20%;

при первой квалификационной категории – на 15%.

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

6.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Муниципальным отделом образования администрации Березовского района (далее – рабочая группа).

6.12. Муниципальный отдел образования администрации Березовского района представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

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

6.14. 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 Муниципальный отдел образования администрации Березовского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению № 8 к настоящему Примерному положению.

6.16. Руководителям и заместителям руководителей учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п. | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <\*> |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Сложность, напряженность и особый режим работы: |  |
| наличие филиалов:  до 3-х  свыше 3-х | 30%  60% |
| 2. | Опыт работы в занимаемой должности <\*\*> :  от 1 года до 5 лет <\*\*\*>  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*>  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <\*\*\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <\*\*\*> | 5%    15%    20%    15%    20% |
| от 5 лет до 10 лет <\*\*\*>  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*>  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<\*\*\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <\*\*\*> | 15%    25%    30%    25%    30% |
| свыше 10 лет <\*\*\*>  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*>  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <\*\*\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <\*\*\*> | 25%    35%    40%    35%    40% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

6.17. При выплатах по итогам работы учитываются:

организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.18. Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям определяется по следующим основаниям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), %<\*> |
| наименование | индикатор |
| Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях | Наличие призового места | По уровням конкурсов и мероприятий:  -международного уровня;  -федерального уровня;  -межрегионального уровня;  -регионального уровня;  -муниципального уровня | 150    100    90    80    70 |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | Учреждение принято надзорными органами | Без замечаний | 100 |
| Проведение  ремонтных работ | Текущий ремонт  Капитальный ремонт | Выполнен в срок  качественно, в полном объеме | 25  50 |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | По уровням проведения:  -международного уровня;  -федерального уровня; -межрегионального уровня;  -регионального уровня;  -муниципального уровня;  -внутри учреждения | 100    90    80    70    60    50 |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | Реализация проектов:  -федерального уровня;  -регионального уровня;  -муниципального уровня | 100    80    60 |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению Муниципального отдела образования администрации Березовского района на срок не более 1 года.

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

6.21. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.22. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного пунктом 6.8 настоящего раздела.

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

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

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

6.23. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.24. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя) устанавливается в кратности до 5.

1. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

Начальник

Муниципального отдела образования

администрации Березовского района Е.В. Король

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Муниципальному отделу образования администрации Березовского района |

Изменено в новой редакции от «\_20\_»\_12\_ \_2016\_ № \_1376

Изменено в новой редакции « 21 » 12 \_2017г.\_ № \_2578

Изменено в новой редакции от 19.02.2018г. № 287

Изменено в новой редакции от « 26 » \_\_03\_\_ 2019\_\_г. № \_\_412\_\_\_

Изменено в новой редакции от «01» 10 2019г. № 1480

**Минимальные размеры**

**окладов (должностных окладов),**

**ставок заработной платы работников учреждений**

**(редакция 2014)**

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 | | |
|  | | 2466,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | | 2597,0 <\*> |
| 2 квалификационный уровень | | 2882,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей  педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 3605,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 4103,0 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 3774,0 |
|  | при наличии высшего профессионального образования | 4298,0 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 4133,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 4707,0 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 4523,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 5153,0 |

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2933,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3980,0 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 | 2597,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2739,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2882,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3167,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3480,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4392,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3167,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3480,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3820,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4592,0 |

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 | |
|  | 2882,0 |

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | | |
|  | | 2882,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры и кинематографии ведущего звена» | | |
|  | при наличии среднего профессионального образования | 3480,0 |
|  | при наличии высшего профессионального образования | 4392,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава» | | |
|  | | 5488,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | | |
|  | | 2466,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | | 2597,0 |
| 2 квалификационный уровень | | 2882,0 |
| 4 квалификационный уровень | | 4193,0 |

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 | 2231,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2338,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2597,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3167,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3480,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4193,0 |

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 | 5361,0 |
| 2 квалификационный уровень | 5762,0 |
| 3 квалификационный уровень | 6218,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | 3167,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3480,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4392,0 |
| 5 квалификационный уровень | 4961,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 5 квалификационный уровень | 5361,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 5762,0 |
| 2 квалификационный уровень | 6675,0 |
| 3 квалификационный уровень | 7188,0 |

7. ДОЛЖНОСТИ, НЕ ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ КВАЛИФИКАЦИОННЫМИ ГРУППАМИ

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Заведующий библиотекой | 5361,0 |
| Художественный руководитель | 5488,0 |

Начальник

Муниципального отдела образования

администрации Березовского района Е.В. Король

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Муниципальному отделу образования администрации Березовского района |

Изменено в новой редакции от « \_05\_ » \_\_06\_\_ 2018 г. № \_\_934\_\_

Изменено в новой редакции от « 24 » \_\_\_\_07\_\_\_\_ 2018 г. № \_1215\_

**Размер персональных выплат**

**работникам учреждений (редакция 2014)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | ~~Р~~азмер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
| 1. | за опыт работы в занимаемой должности: <\*\*> | |
| 1.1. | от 1 года до 5 лет: | 5% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <\*\*\*> | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*\*> | 20% |
| 1.2. | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <\*\*\*> | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*\*> | 30% |
| 1.3. | свыше 10 лет | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <\*\*\*> | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*\*> | 40% |
| 2 | за сложность, напряженность и особый режим работы: | |
| 2.1. | проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): |  |
| учителям истории, биологии и географии | 5% |
| учителям физики, химии, иностранного языка | 10% |
| учителям математики | 20% |
| учителям русского языка, литературы | 25% |
| учителям начальных классов | 20% |
| 2.2. | за классное руководство<\*\*\*\*> | 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 образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в учреждениях по ведению бюджетного (бухгалтерского) учета | 30% |
| 2.5. | за обеспечение стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений | 30% |
| 2.6. | шеф-поварам за контроль качества поставляемых  продуктов при организации питания | 20% |
| 3 | молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении)  Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |
| 4 | краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <\*\*\*\*\*\*> | 718,4 рубля |
| краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <\*\*\*\*\*\*> | 2 155,2 рубля |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Начальник

Муниципального отдела образования

администрации Березовского района Е.В. Король

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Муниципальному отделу образования администрации Березовского района |

Изменено в новой редакции от «26 » \_\_03\_\_\_ 2019\_\_г. № \_412

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

**муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Муниципальному отделу образования администрации Березовского района (редакция 2014)**

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | | | | | Предельное количество баллов <\*> |
| наименование | | индикатор | | | |
| 1 | 2 | 3 | | 4 | | | | 5 |
| Педагогические работники: учитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся | участие обучающихся в конференциях разного уровня | | представление результатов на конференциях разного уровня | | | | 5 |
| наличие победителей и призеров | | | | 15 |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | | обеспечение работы в соответствии с планом | | | | 20 |
|  | участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа | | постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | | | | 10 |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным документам | | 100% | | | | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | |
| Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | участие школьников в мероприятиях различного уровня | | 30 % участвующих от общего числа обучающихся | | | | 20 |
| качество успеваемости (по  результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ) | | не ниже 30% | | | | 30 |
| участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня | | количество участников конкурсов – не менее 70% (от  общего числа  обучающихся) | | | | 20 |
| количество участников олимпиад – не менее 50% (от общего числа обучающихся) | | | | 20 |
| наличие призеров и  победителей | | | | 20 |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка и реализация проектов и программ | | призовое место в конкурсе проектов и программ | | | | 20 |
| презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | | | | 10 |
| Учет численности обучающихся в классе | превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе | | численность человек | | | | 5 за 1 обучающегося |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися | | использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций | | | | 20 |
| выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания | | наличие программы | | | | 20 |
|  | Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с ограниченными возможностями здоровья | Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | | Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей | | | | 10 |
| Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья | | Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса | | | | 10 |
| Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия | | Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия | | | | 5 за каждого обучающегося |
| Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| Сопровождение обучающихся в образовательном процессе | руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК) | | работа МППК в соответствии с планом | | | | 20 |
| проведение мероприятий для  родителей обучающихся | | проведение одного мероприятия | | | | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | |
| Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся | участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | | за участие в  разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | | | | 30 |
| призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | | | | 20 |
| презентация результатов работы в форме статьи, выступления на  форумах педагогов | | | | 20 |
| адаптация вновь  поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат | | уменьшение числа конфликтных ситуаций среди  обучающихся | | | | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся | организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся | | отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года | | | | 30 |
| Педагогические работники:  педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, мастер производственного обучения, концертмейстер, тренер-преподаватель, старший вожатый, инструктор по физической культуре, педагог-библиотекарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | | обеспечение работы в соответствии с планом | | | | 20 |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | | 100% | | | | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | |
| Достижения обучающихся | участие в  соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня | | 30% участвующих от общего числа обучающихся | | | | 20 |
| призовое место | | | | 20 |
| Организация деятельности детских объединений, организаций | постоянный состав, создание и  реализация социальных проектов, программ | | за каждый проект, программу | | | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | | | | 20 |
| Заведующий библиотекой, библиотекарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| Создание системы работы по  повышению мотивации обучающихся к чтению | количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки | | 80% | | | | 30 |
| Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения | создание программы развития информационно библиографического пространства учреждения | | наличие программы развития | | | | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | |
| Сохранность библиотечного фонда учреждения | количество списываемой литературы библиотечного фонда | | менее 20% фонда | | | | 3 |
| Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся | проведение уроков информационной культуры | | 1 раз в четверть | | | | 20 |
| проведение дней информирования | | 1 раз в четверть | | | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | |
| Высокий уровень  профессионального мастерства | систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта  в своей повседневной деятельности | | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | | | | 20 |
| Специалист по кадрам | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие документации | | 100% | | | | 20 |
| Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие документации | | 100% | | | | 20 |
| Соблюдение законодательства | Штрафы, взыскания, замечания | | 0 | | | | 60 |
| Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | | 0 | | | | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | |
| Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения | Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | | Стабильно | | | | 30 |
| Оперативность | Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | | Постоянно | | | | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ | | Постоянно | | | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | |
| Работа с входящей корреспонденцией | Подготовка ответов | | Своевременно | | | | 30 |
| Качество выполняемых работ | Отсутствие возврата документов на доработку | | 0 | | | | 10 |
| Инициатива и творческий подход к работе | Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | | 1 предложение | | | | 10 |
| Участие в реализации образовательных проектов | | 1 проект | | | | 50 |
| Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом | | 1 мероприятие | | | | 10 |
| Юрисконсульт, инспектор по кадрам, программист, делопроизводитель, секретарь-машинистка, секретарь, секретарь учебной части | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | соответствие нормам действующего законодательства | | 100% | | 30 | | |
| Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах,  проектах, конкурсах | соответствие заданным нормам | | 100% | | 30 | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | |
| Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников учреждения | Отсутствие конфликтов в учреждении | | 0 | | 30 | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | |
| Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота | наличие регламентов по созданию внутренних  документов | | соблюдение регламентов | | 30 | | |
| Шеф-повар, повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | отсутствие предписаний контролирующих органов | | 0 | | | | 40 |
| устранение предписаний в установленные сроки | | | | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | |
| Снижение уровня заболеваемости обучающихся | снижение количества заболевших обучающихся | | отсутствие вспышек заболеваний | | | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | |
| Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи | | 0 | | | | 40 |
| Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож, электрик, уборщик служебных помещений, машинист (кочегар) котельной | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения | отсутствие замечаний надзорных органов, аварий | | 0 | | | | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | |
| Участие в мероприятиях учреждения | Проведение праздников для обучающихся | | постоянно | | | | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | погрузочно-разгрузочные работы | | постоянно | | | | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | |
| Благоустройство территории учреждения | зеленая зона, ландшафтный дизайн | | наличие | | | | 30 |
| Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| Организация работы по соблюдения правил техники безопасности жизнедеятельности | Проведение инструктажей с обучающимися и работниками школы | | Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей | | | | 20 |
| Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения | | Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения | | | | 20 |
| Взаимодействие с учреждениями и организациями | Разработка плана гражданской обороны учреждения | | Наличие плана | | | | 30 |
| Организация занятий по гражданской обороне | | Проведение учений 2 раза в год | | | | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | |
| Достижения обучающихся | Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | | Процент участвующих от общего числа обучающихся не менее 20 % | | | | 20 |
| Ведение портфолио обучающихся | | | | 30 |
| Призовое место | | | | 20 |
| Учитель-логопед, учитель-дефектолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения | Участие в работе | | Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации | | | | 10 |
| Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда | Организация общественно полезного труда | | 6 часов в неделю  9 часов в неделю | | | | 10  20 |
| Работа с семьями обучающихся | Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся учреждения | | Проведение одного мероприятия | | | | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | |
| Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | | Подготовка одного мероприятия | | | | 2 |
| Подготовка детей к участию в одном мероприятии | | | | 2 |
| Участие в одном районном, краевом мероприятии | | | | 5 |
| Призовое место в районном, краевом мероприятии | | | | 10 |
| Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | Качество успеваемости обучающихся | | 50 - 65% | | | | 10 |
| 65 - 80% | | | | 20 |
| Формирование социального опыта обучающихся | Процент обучающихся из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся | | 50 - 65% | | | | 10 |
| 65 - 80% | | | | 20 |
| Количество обучающихся, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних | | 0 - 10% | | | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | | Наличие лицензированной программы | | | | 30 |
| Призовое место в конкурсе проектов и программ | | | | 15 |
| Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | | | | 20 |
| Заведующий хозяйством | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | | 100% | | | | 30 |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | Замечания по утрате и порче имущества | | 0 | | | | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | |
| Оперативность работы | Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | | Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | | | | 10 |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | | Своевременно, качественно | | | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | Осуществление рационального расходования материалов | | Экономия материальных средств | | | | 20 |
| Осуществление рационального расходования электроэнергии | | Отсутствие превышения лимитов | | | | 20 |
| Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | | Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | | | | 20 |
| Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества | | Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования | | | | 20 |
| Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования) | | 100% | | | | 10 |
| Инженер, оператор электронно-вычислительных машин, техник, программист, электроник | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | | 100% | | | | 30 |
| Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | | 0 | | | | 10 |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) | Ведение баз автоматизирован­ного сбора информации | | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизирован­ного сбора информации (1 база) | | | | 50 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | |
| Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения | Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | | Стабильно | | | | 30 |
| Тьютор | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| Персональное сопровождение обучающихся в образовательном процессе; выявление, формирование и развитие их познавательных процессов | Своевременность составления и корректировки индивидуальных учебных планов | | Постоянно | | | | 20 |
| Взаимодействие с родителями и обучающимися | | Проведение индивидуальных и групповых консультаций для обучающихся и родителей | | | | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | |
| Эффективность методов и способов работы по персональному сопровождению обучающихся | Контроль и оценка эффективности построения и реализации образовательной программы | | 80% работы с обучающимися и их родителями ведется с помощью различных технологий средств коммуникации | | | | 30 |
| Электронная отчетность, подтверждающая успехи обучающихся | | | | 20 |
| Участие в творческих проектах | | Количество участников проектов не менее 50% от обучающихся | | | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | |
| Достижения обучающихся | Достижение обучающимися уровня подготовки соответствующего ФГОС | | 90% обучающихся достигли уровня подготовки соответствующего ФГОС | | | | 30 |
| Методист, старший методист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами | Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров | | 1  более 1 | | | | 20  40 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | |
| Полнота реализации программы деятельности учреждения | Выполнение плана методической работы | | 100% от запланированного в квартал | | | | 20 |
| Непрерывное собственное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе: | | участник | | | |  |
|  | краевого уровня, | |  | | | | 5 |
|  | межрегионального уровня, | |  | | | | 10 |
|  | российского уровня | |  | | | | 15 |
|  | Победа в профессиональном конкурсе: | | победитель | | | |  |
|  | краевого уровня, | |  | | | | 10 |
|  | межрегионального уровня, | |  | | | | 15 |
|  | российского уровня | |  | | | | 25 |
|  | Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности | | сертификат, свидетельство | | | | 10 |
| Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ) | Краевой уровень | | участник | | | | 10 |
|  |  | | призер | | | | 20 |
|  | Российский уровень | | участник | | | | 15 |
|  |  | | призер | | | | 25 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | |
| Разработка проектов, методических материалов | Наличие собственных проектов, проектов, методических материалов | | 1  более 1 | | | | 20  50 |
| Описание педагогического опыта | Кол-во изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ | | 1  более 1 | | | | 10  20 |
| Выступление на конференциях, семинарах | | краевой уровень  всероссийский уровень | | | | 10  20 |
| Организация повышения профессионального мастерства педагогов | Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий | | 1 раз в квартал | | | | 10 |
| более 1 раза в квартал | | | | 25 |
| Предъявление образовательных практик | Уровень предъявления образовательных практик | | краевой  российский | | | | 10  30 |
| Работа в составе экспертных групп | | краевой  российский | | | | 15  35 |
| Сторож, вахтер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований пожарной и электробезопасности | отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов | | | 0 | | 50 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | |
| Качественное исполнение должностных обязанностей | | отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима | | 0 | | 50 | |
| отсутствие замечаний по ведению журналов регистрации посетителей, приема-передачи дежурства | | 0 | | 30 | |
| Обеспечение сохранности имущества, инвентаря и оборудования | | отсутствие случаев порчи, утраты имущества | | 0 | | 40 | |
| Осуществление дополнительных видов работ | | участие в ремонтных работах | | участие | | 30 | |
| благоустройство территории | | участие | | 30 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | |
| Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей | | отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов | | 0 | | 50 | |

ДОШКОЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки  результативности  и качества труда работников учреждения | Условия | | | | | Предельное количество баллов <\*> |
| наименование | | индикатор | | |
| 1 | 2 | 3 | | 4 | | | 5 |
| Педагог-психолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | | 100% | | | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей | участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | | за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью | | | 30 |
| призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | | | 20 |
| презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | | | 20 |
| адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат | | оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем | | | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом | | наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей | | | 30 |
| Воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | | 100% | | | 30 |
| Обеспечение занятости детей | проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно- гигиенических навыков | | постоянно | | | 20 |
| Организация работы по укреплению здоровья воспитанников | ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима | | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | | | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| Участие в инновационной  деятельности | разработка и внедрение авторских программ воспитания | | наличие авторской программы воспитания | | | 30 |
| Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм, несчастных случаев | | 0 | | | 20 |
| Эффективность работы с родителями | наличие обоснованных обращений родителей по поводу конф-ликтных ситуаций | | отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | | | 20 |
| высокий уровень решения конфликтных ситуаций | | | 20 |
| посещаемость детей | | не менее 80% | | | 20 |
| Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | | постоянно | | | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | выстраивание  воспитательного процесса в соответствии с  программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества | | отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения | | | 30 |
| участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых  занятий, творческих отчетов | | | 20 |
| Педагогические работники: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор,  учитель-логопед,  учитель-дефектолог, методист, инструктор по физичес-кой культуре, тренер-преподаватель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и  соответствие  нормативным  регламентирующим документам | | 100% | | | 30 |
| Организация и проведение  мероприятий,  способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей | праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п. | | наличие мероприятий | | | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| Достижения детей | участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях | | 30% участвующих от общего числа детей | | | 20 |
| призовое место | | | 50 |
| Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей | открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п. | | наличие мероприятий | | | 30 |
| Эффективная  реализация  коррекционной направленности образовательного процесса | достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом | | положительная  динамика | | | 30 |
| Организация  здоровьесберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм, несчастных случаев | | 0 | | | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | | постоянно | | | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование  полученного опыта в своей повседневной деятельности | | внедрение новых технологий,  форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов | | | 20 |
| выстраивание  воспитательного процесса в  соответствии с  учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества | | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | | | 30 |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | | наличие лицензированной программы | | | 30 |
| призовое место в конкурсе проектов и программ | | | 15 |
| издание печатной продукции  (статей), отражающей результаты работы | | | 20 |
| Младший  воспитатель,  помощник воспитателя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Проведение работы по укреплению здоровья детей | ежедневное  проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур | | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | | | 20 |
| Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня | соблюдение распорядка дня,  режима подачи  питьевой воды,  оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию | | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | | | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | | постоянно | | | 30 |
| Участие  в мероприятиях учреждения | проведение дня  именинника,  праздников для детей | | постоянно | | | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм | отсутствие замечаний надзорных органов | | 0 | | | 30 |
| Шеф-повар, повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов | наличие предписаний контролирующих органов | | отсутствие предписаний | | | 30 |
| устранение предписаний в установленные сроки | | | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| Снижение уровня заболеваемости детей | уровень заболеваемости детей | | отсутствие вспышек заболеваний | | | 30 |
| Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню | отсутствие замечаний надзорных органов | | 0 | | | 40 |
| Соблюдение  технологического процесса приготовления пищи | отсутствие замечаний надзорных органов | | 0 | | | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | состояние помещений и территории учреждения | | отсутствие замечаний администрации учреждения | | | 10 |
| Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки | | 0 | | | 40 |
| Заведующий  хозяйством,  кладовщик,  кастелянша,  рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, машинист по стирке и ремонту белья,  сторож, уборщик служебных  помещений, подсобный рабочий, мойщик посуды, гардеробщик, грузчик | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Выполнение  дополнительных видов работ | погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок | | 5 часов в  месяц | | | 10 |
| 10 часов в  месяц | | | 20 |
| 15 часов в  месяц | | | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов | наличие предписаний контролирующих органов | | отсутствие  предписаний | | | 50 |
| устранение  предписаний в  установленные  сроки | | | 30 |
| Проведение  праздников для детей | участие в мероприятиях учреждения | |  | | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Содержание  помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-  гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений | состояние помещений и территории  учреждения | | отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов | | | 50 |
| отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов | | | 20 |
| Секретарь,  делопроизводитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Образцовое состояние документооборота | отсутствие замечаний по документообеспечению | | 0 замечаний | | | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| Оперативность выполняемой работы | оформление  документов в срок | | 0 замечаний | | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами | отсутствие замечаний от других ведомств | | 0 замечаний | | | 20 |
| Старший  воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | | 100% | | | 30 |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | | издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | | | 20 |
| Создание условий для осуществления образовательного процесса | обеспечение санитарно- гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | | | 20 |
| Сохранение здоровья детей в учреждении | создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | | отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей | | | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| Участие в инновационной деятельности | разработка и внедрение авторских программ воспитания | | наличие авторской программы воспитания | | | 30 |
| Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей | открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п. | | наличие мероприятий | | | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | | постоянно | | | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе | | | 20 |
| Воспитатель ГПД | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Организация работы по обеспечению образовательного процесса | Содержание кабинета | | | Соответствие нормативным требованиям, сохранность техники, мебели и т.д. | 20 | |
| Ведение и своевременная сдача документации | | | 100% | 20 | |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей обучающихся, других работников | | | 0 | 20 | |
| Сохранение и укрепление здоровья учащихся | Проведение тематических мероприятий по здоровьесберегающим технологиям | | | 100% соответствие плану | 20 | |
| Применение здоровьесберегающих технологий (проведение физкультминутки; подвижных игр на прогулке и т.д.) | | | постоянно | 20 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| Повышение качества учебно-воспитательного процесса и доступности образования | | Уровень качества выполнения домашнего задания на самоподготовке | | Положительные отзывы родителей и учителей предметников | 20 | |
| Участие класса в конкурсах, проектах, смотрах, фестивалях, соревнованиях | | Призовое место | 5 за каждое призовое место | |
| Методическая работа | | Наличие методических разработок | | Авторская программа воспитания школьника; методические пособия; сценарии конкурсов открытых мероприятий; разработка планов ГПД. | Прошедшие школьную экспертизу -15;  Прошедшие внешкольную экспертизу - 30 | |
| Наличие выступлений на методических семинарах, конференциях | | 5 за каждое выступление | не более 30 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| ИКТ компетентность | | ИКТ-активность воспитателя | | По результатам мониторинга | 20 | |
| Уровень ИКТ использования | | Оказание помощи учащимся при подготовке домашнего задания с целью повышения качества знаний обучающихся; для развития интересов обучающихся с целью расширения их кругозора и мировоззрения | 20 | |

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов <\*> |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник лагеря) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Стабильность коллектива сотрудников | Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения | от 0% до 2% | 30 |
| до 5% | 10 |
| Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела | от 20 до 40% | 10 |
| свыше 40% | 30 |
| Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения | Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал | до 3 шт. | 20 |
| более 4 шт. | 30 |
| Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения | более чем на 5% | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей | Процент выполнения запланированных работ | 90 - 100% | 80 |
| Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях | Степень участия | призер | 40 |
| участник | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности | Наличие дополнительного ресурса | за каждый привлеченный ресурс | 15, но не более 60 в квартал |
| Методист, инструктор-методист (включая старшего) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами | Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров | 1  более 1 | 20  40 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Полнота реализации программы деятельности учреждения | Выполнение плана методической работы | 100% от запланированного в квартал | 20 |
| Непрерывное собственное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе: | участник |  |
| краевого уровня, | 5 |
| межрегионального уровня, | 10 |
| российского уровня | 15 |
| Победа в профессиональном конкурсе: | Победитель |  |
| краевого уровня, | 10 |
| межрегионального уровня, | 15 |
| российского уровня | 25 |
| Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности | сертификат, свидетельство | 10 |
| Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ) | Краевой уровень | участник | 10 |
| призер | 20 |
| Российский уровень | участник | 15 |
| призер | 25 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Разработка проектов, методических материалов | Наличие собственных проектов, проектов, методических материалов | 1  более 1 | 20  50 |
| Описание педагогического опыта | Кол-во изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ | 1  более 1 | 10  20 |
| Выступление на конференциях, семинарах | краевой уровень  всероссийский уровень | 10  20 |
| Организация повышения профессионального мастерства педагогов | Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий | 1 раз в квартал | 10 |
| более 1 раза в квартал | 25 |
| Предъявление образовательных практик | Уровень предъявления образовательных практик | краевой  российский | 10  30 |
| Работа в составе экспертных групп | краевой  российский | 15  35 |
| Педагог дополнительного образования, тренер преподаватель (включая старшего), спортсмен-инструктор | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Сохранность количества потребителей государственных услуг дополнительного образования | Стабильный состав объединения по годам обучения | отсутствие отчисленных обучающихся в течение квартала | 20 |
| Полнота реализации дополнительной образовательной программы | Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы | 100% от запланированного в квартал | 20 |
| Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе) | Разработка планов- конспектов занятий в соответствии с программой | наличие в соответствии с программой | до 10 |
| Изготовление инструктивно- методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий | наличие материалов, пособий | до 30 |
| Ведение профессиональной документации | Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно- тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу | отсутствие замечаний к документам в отчетный период | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня | Уровень учреждения | доклад, выступление, публикация, презентация | 5 за каждое, но не более 30 |
| Краевой уровень | доклад, выступление, публикация, презентация | 15 за каждое, но не более 30 |
| Межрегиональный, российский уровни | доклад, выступление, публикация, презентация | 40 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе: | сертификат участника |  |
| краевого уровня, | 10 |
| межрегионального уровня, | 15 |
| российского уровня | 20 |
| Победа в профессиональном конкурсе: | диплом победителя |  |
| краевого уровня, | 15 |
| межрегионального уровня, | 25 |
| российского уровня | 40 |
| Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы | сертификат, свидетельство | 10 |
| Интеграция в образовательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей- сирот, детей, состоящих на учете в ОВД | Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей- сирот, детей, состоящих на учете в ОВД | за каждого обучающегося | 0,5, но не более 20 |
| Организация деятельности с родителями обучающихся | Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия) | не менее 1 мероприятия в квартал | 5 за каждое, не более 15 |
| Осуществление дополнительных видов работ | Участие в проведении краевых массовых мероприятий | выполнение плана подготовки краевого массового мероприятия | 5 за каждое краевое массовое мероприятие, но не более 10 |
| Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно- разгрузочных работ | временные затраты со 100% качеством |  |
| до 1 часа | 5 |
| до 2 часов | 7 |
| свыше 2 часов | 15 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результаты обучающихся | Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации) | 90 - 100% | 20 |
| Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: |  |  |
| краевого уровня | участие  призер | 5  15 |
| межрегионального уровня | участие  призер | 10  20 |
| российского уровня | участие  призер | 20  30 |
| Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | Отсутствие несчастных случаев | 0 случаев | 10 |
| Педагог-организатор | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Выполнение государственного задания | Количество потребителей государственных услуг мероприятий | 100% соответствие показателям государственного задания | 20 |
| Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия | руководит организацией и проведением мероприятия | 20 за каждое мероприятие, не более 100 |
| участвует в организации и проведении | 10 за каждое, не более 50 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня | На уровне учреждения | доклад, выступление, публикация, презентация | 5 за каждое, но не более 30 |
| Краевой уровень | доклад, выступление, публикация, презентация | 15 за каждое, но не более 30 |
| Межрегиональный, российский уровни | доклад, выступление, публикация, презентация | 40 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе: | сертификат участника |  |
| краевого уровня, | 10 |
| межрегионального уровня, | 15 |
| российского уровня | 20 |
| Победа в профессиональном конкурсе: | диплом победителя |  |
| краевого уровня, | 15 |
| межрегионального уровня, | 25 |
| российского уровня | 30 |
| Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы | сертификат, свидетельство | 10 |
| Выполнение технических условий массового мероприятия | Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия | 90 - 100% | 25 |
| Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии | сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний | 15 |
| Осуществление дополнительных видов работ | Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно- разгрузочных работ | временные затраты со 100% качеством |  |
| до 1 часа | 5 |
| до 2 часов | 10 |
| свыше 2 часов | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результаты обучающихся | Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: |  |  |
| межрегионального уровня | участие  призер | 10  20 |
| российского уровня | участие  призер | 20  30 |
| Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | отсутствие несчастных случаев | 0 случаев | 10 |
| Педагог-психолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Сопровождение воспитанников в образовательном процессе | Руководство медико- психолого-педагогическим консилиумом (МППК) | работа МППК в соответствии с планом | 20 |
| Проведение мероприятий для родителей воспитанников | проведение одного мероприятия | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 50 |
| призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | 70 |
| презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 50 |
| Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат | уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | Организация работы службы психолого- педагогического сопровождения воспитанников | отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года | 40 |
| Делопроизводитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам | Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов | отсутствие замечаний | 50 |
| Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных | Наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний | 40 |
| Предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды | отсутствие замечаний | 20 |
| Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников | отсутствие замечаний | 50 |
| Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота | отработанные технологии делопроизводства | 40 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Оперативность выполняемой работы 30% | Качественное исполнение документов в установленные сроки | отсутствие замечаний | 40 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Коммуникативная культура | Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения | Отсутствие замечаний | 60 |
| Водитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Качественное транспортное обслуживание краевых мероприятий (ЕГЭ, мероприятия с детьми и др.) | Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению | 0 замечаний | 20 за каждое мероприятие, но не более 100 в квартал |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Осуществление дополнительных видов работ | Мелкий ремонт транспортного средства | периодичность 1 раз в месяц; | 10 |
| свыше 2 раз в месяц | 30 |
| Мойка транспортного средства | ежедневно | 30 |
| Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно- разгрузочных работ | временные затраты со 100% качеством |  |
| до 1 часа, | 5 |
| до 2 часов, | 10 |
| свыше 2 часов | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения | Отсутствие ДТП | 0 предписаний | 50 |
| Отсутствие штрафных санкций | 0 штрафов | 50 |
| Коммуникативная культура | Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения | отсутствие жалоб | 20 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож (дежурный), дворник, уборщик производственных помещений, техник по обслуживанию, сантехник, электрик, столяр, гардеробщик, кладовщик | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения | Соблюдение санитарно- гигиенических норм, правил техники безопасности | отсутствие замечаний, жалоб | 70 |
| Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций | отсутствие протоколов | 100 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Осуществление дополнительных видов работ | Выполнение погрузочно- разгрузочных работ вручную | временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества: |  |
| до 1 часа, | 10 |
| до 2 часов, | 15 |
| свыше 2 часов | 30 |
| Проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования | временные затраты со 100% качеством: |  |
| до 1 часа, | 10 |
| до 2 часов, | 20 |
| свыше 2 часов | 50 |
| Благоустройство территории | наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Коммуникативная культура | Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения | отсутствие жалоб | 30 |

Прочие учреждения образования, подведомственные муниципальному отделу образования администрации Березовского района

учреждение по ведению бухгалтерского учета

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | | | | Предельное количество баллов<\*> |
| наименование | | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | | 4 | | 5 |
| Специалист 1 категории - бухгалтер, специалист 1 категории –экономист, ведущий специалист - бухгалтер, ведущий специалист –экономист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами | | Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения по ведению документации | | 0 | 2 |
| Своевременная подготовка финансово-экономических документов | | Полнота и соответствие локальным нормативным актам учреждения | | 100% | 4 |
| 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 |
| Добросовестное исполнение трудовых обязанностей | | Отсутствие письменных жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей и дисциплинарных взысканий | | 0 | 8 |
| Дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности | | Выполнение приказов руководителя в рамках уставной деятельности учреждения | | В полном объеме, в срок, без замечаний | 15 |
| 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 учреждения | | Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения и иных контролирующих и надзорных органов | 10 |
| Составление и своевременное предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности | | Обеспечение формирования полной и достоверной информации, своевременность предоставления | | В полном объеме и в срок | 15 |
| Ведущий специалист- программист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| 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:  -информаци-  онно методическими материалами;  -технически-  ми средствами | | Обеспечено своевременно | | Без замечаний | 10 |
| Дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности | | Выполнение приказов руководителя в рамках уставной деятельности учреждения | | В полном объеме, в срок, без замечаний | 15 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения | | Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | | Без перебоев, постоянно | 25 |

Учреждение по обеспечению жизнедеятельности

муниципальных образовательных учреждений

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | | | | Предельное количество баллов<\*> |
| наименование | | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | | 4 | | 5 |
| Заведующий складом | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности | | Наличие замечаний руководителя учреждения, предписаний контролирующих органов, аварий | | 0 замечаний | 30 |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | | Наличие замечаний по утрате и порче имущества | | 0 замечаний | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов | | Наличие предписаний контролирующих органов | | Отсутствие предписаний, устранение предписаний в установленные сроки | 40 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений | | состояние помещений и территории учреждения | | отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов | 10 |
| отсутствие замечаний руководителя учреждения, надзорных органов | 10 |
| Юрисконсульт | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Образцовое состояние документооборота | | отсутствие замечаний по документообеспечению | | 0 замечаний | 35 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Оперативность выполняемой работы | | оформление документов в срок | | 0 замечаний | 35 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами | | отсутствие замечаний от других ведомств | | 0 замечаний | 30 |
| Инженер по ремонту и эксплуатации зданий и сооружений | 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 | 35 |
| Результативность работы | | Работы выполнены в установленный срок | | 0 замечаний | 25 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Добросовестное исполнение трудовых обязанностей | | Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей | | 0 замечаний | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения | | Производственный процесс обеспечен необходимыми материалами в соответствии с требованиями | | 0 замечаний | 20 |
| Экономист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Результативность деятельности | | Отсутствие замечаний по результатам проведенных проверок | | 0 замечаний | 35 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий | | оформление документов в срок | | 0 замечаний | 35 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения | | Производственный процесс обеспечен необходимыми материалами в соответствии с требованиями | | 0 замечаний | 30 |
| Архивари-ус | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Результативность деятельности | | Обеспечение сохранности документов, поступивших в архив | | 0 замечаний | 35 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий | | Отсутствие замечаний по результатам проведенных проверок | | 0 замечаний | 35 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения | | Производственный процесс обеспечен необходимыми материалами в соответствии с требованиями | | 0 замечаний | 30 |
| Диспетчер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Своевременное введение профессиональной документации | | Полнота и соответствие нормативным документам | | стабильно | 50 |
| Своевременное реагирование и принятие решений | | отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | | постоянно | 35 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| оперативность | | Своевременное реагирование и принятие решений | | постоянно | 40 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Своевременное выполнение дополнительных поручений руководителя | | отсутствия обоснованных замечаний | | постоянно | 25 |

Районный методический кабинет

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки эффективности и качества  деятельности  учреждения | Условия | | Предельное количество баллов **<\*>** | |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Заведующий районным методическим кабинетом | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Эффективность управленческой деятельности | Последовательная реализация плана деятельности районного методического кабинета | 100% | 20 | |
| Укомплектованность кадрами, их качественный состав | Стабильный профессиональный состав методистов | 15 | |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Исполнение сметы расходов | 15 | |
| Творческая инициатива в интересах развития учреждения | Участие в инновационной и экспериментальной деятельности | Наличие и реализация программ и проектов:  -за каждый проект | 30 | |
| Участие в конкурсах проектов и программ:  -федеральный уровень  -региональный уровень | 20  15 | |
|  | Призовое место в конкурсах проектов и программ:  -федеральный уровень  -региональный уровень | 25  20 | |
| Содействие в организации сетевых сообществ образовательных учреждений | Наличие сетевого сообщества:  -за каждое сообщество | 15 | |
| Непрерывное профессиональное развитие | Реализация индивидуальной программы профессионального развития | Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций | 15 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Достижения педагогических кадров | Рост качества участвующих в профессиональных конкурсах | Участие в конкурсах:  -федеральный уровень  -региональный уровень | 20  15 | |
| Победители и призёры конкурсов:  -федеральный уровень  -региональный уровень | 25  20 | |
| Оперативность | Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества | Стабильно | 50 | |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ | Постоянно | 30 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Эффективность управленческой деятельности | Функционирование районного методического совета | Наличие протоколов заседаний | 30 | |
| Отсутствие обоснованных обращений педагогов по поводу конфликтных ситуаций в организации и проведении конкурсов | 0 | 10 | |
| Управленческая культура | Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации) | Наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации | 15 | |
| Эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава) | Наличие действующей системы непрерывного профессионального развития кадров | 15 | |
| Методист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ реализуемых педагогическими работниками | Разработка инновационных программ, реализуемых педагогическими работниками | Наличие программ:  -за каждую программу | 20 | |
| Участие в конкурсах инновационных программ | Наличие победителей и призёров конкурсов:  -федеральный уровень  -региональный уровень | 25  20 | |
| Кураторство объединений педагогических работников (проектных команд, творческих групп, методических объединений) | Выполнение плана работы (проектных команд, творческих групп, методических объединений):  - за каждое объединение | 30 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Полнота реализации программы деятельности | Выполнение плана методической работы | 100 | 25 | |
| Методическое сопровождение педагогических работников при подготовке к конкурсам профессионального мастерства, соревнованиям и другим общественно значимых мероприятиям | Проведение семинаров-практикумов, индивидуальных консультации | Участие:  - федеральный уровень  -региональный уровень | 25  20 | |
| Победа в конкурсах:  -федеральный уровень  -региональный уровень | 35  30 | |
| Распространение передового педагогического опыта работников образовательных учреждений | Создание условий для проведения мастер-классов, семинаров | Семинары, мастер-классы | 20 | |
|  | Освещение работы на официальном сайте и СМИ | Статьи, доклады, презентации:  - за каждый материал | 10 | |
| Непрерывное собственное профессиональное образование | Участие в профессиональных конкурсах | Участие:  -федеральный уровень  -региональный уровень | 20  15 | |
| Победа в профессиональных конкурсах:  -федеральный уровень  -региональный уровень | 25  20 | |
| Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций | Наличие сертификата, свидетельства | 15 | |
| Оперативность | Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества | Постоянно | 30 | |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ | Постоянно | 30 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Разработка проектов, методических материалов | Наличие собственных проектов, методических материалов | Эффективная реализация проектов | 25 | |
| Профессиональная экспертная деятельность | Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов, творческих лабораторий | Участие | 15 | |
| Организация сетевого взаимодействия | Наличие сетевого сообщества | Выполнение плана сообщества | 20 | |
| Секретарь-машинистка | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие документации | 100% | 30 | |
| Образцовое состояние документооборота | Соответствие заданным нормам | 100% | 30 | |
| Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | 0 | 10 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой | Отсутствие замечаний руководителя на ведение делопроизводства | 0 | 30 | |
| Оперативность | Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества | Постоянно | 30 | |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ | Постоянно | 20 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Работа с входящей корреспонденцией | Подготовка ответов | Своевременно | 30 | |
| Качество выполняемых работ | Отсутствие возврата документов на доработку | 0 | 10 | |
| Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами | Отсутствие замечаний от других ведомств | 0 | 20 | |
| Соблюдение регламентов системы документооборота | Отсутствие замечаний | 0 | 30 | |
| Системный администратор (инженер по ЭВТ) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Техническое сопровождение используемых в деятельности учреждения информационных систем | Своевременное и качественное внесение информации | Постоянно | | 50 |
| Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения | Функционирование локальной сети, электронной почты учреждений, использование программного обеспечения | Стабильно | | 80 |
|  | Своевременность технического ухода за компьютерной и организационной техникой | Постоянно | | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Качественное техническое обеспечение образовательных учреждений | Осуществление консультаций для педагогических работников по техническому обеспечению | Постоянно | | 30 |
| Оперативность | Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества | Постоянно | | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ | Постоянно | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Высокий уровень профессионального мастерства | Внедрение новых программ | Использование новых программ, применение средств ИКТ | | 30 |

Постановление 616 от 01.06.2016 г.

1.1.1. Таблицу «Районный методический кабинет» дополнить абзацем следующего содержания:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки эффективнос-ти и качества деятельности учреждения | Условия | | | | Предельное количество баллов<\*> |
| наименование | | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | | 4 | | 5 |
| Архивариус | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Полнота и соответствие документо-  оборота законодатель-ным и нормативным актам | | Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов | | Отсутствие замечаний | 45 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставле-ния архивных данных | | Наличие систематизиро-ванного архива, отсутствие замечаний | | Без замечаний | 40 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Содержание помещения архива в строгом соответствии с санитарно-гигиенически-ми и иными требованиями | | Состояние архива учреждения в полном соответствии с требованиями | | Отсутствие замечаний | 15 |
|  |  |  |  |  |  |  |

1.1.2. Таблицу «Муниципальный отдел образования» исключить.

Психолого–медико-педагогическая комиссия

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | | Предельное количество баллов <\*> | |
| наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | |
| Председатель, заместитель председателя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений, творческая инициатива в интересах развития ПМПК | Качество владения управленческими функциями | Выполнение всех мероприятий, заявленных в планах | | 20 | |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | 98% освоение средств, предусмотренных бюджетной сметой | | 20 | |
| Отсутствие писем на перемещение бюджетных ассигнований | | 5 | |
| Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | Призовое место в конкурсе проектов и программ | | 10 | |
| Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | | 5 | |
| Непрерывное профессиональное развитие | Реализация индивидуальной программы профессионального развития | Участие в одном внутрисистемном, краевом мероприятии | | 5 | |
| Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций | | 10 | |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав | Отсутствие вакансий педагогических работников | | 5 | |
| 40% педагогических работников имеют I и высшую квалификационные категории | | 20 | |
| 5% молодых специалистов в учреждении | | 5 | |
| Ведение профессиональной документации | Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам | Отсутствие замечаний администрации учреждения. Контролирующих или надзирающих органов | | 10 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Эффективность методов и способов работы по сопровождению детей ОВЗ | Проведение мероприятий для родителей, семей | | Проведение одного мероприятия | | 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Материально-техническая, ресурсная обеспеченность | Наличие материала для обследования. | | Для каждого возраста | | 10 |
| Логопед, педагог-дефектолог, социальный педагог, психолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Эффективность оказания методической помощи работникам ОУ | Семинары, лектории, консультации | | Консультации персонально, публично. | | 10 |
| Непосредственное участие в мероприятиях:  -районного уровня;  -краевого уровня;  -федерального уровня. | Семинары, лектории, совещания | | Участие в одном мероприятии | | 5  10  20 |
| Подготовка и участие, победы в мероприятиях:  -районный уровень;  -краевой уровень; | Семинары, лектории, совещания | | Проведение одного мероприятия | | 10  20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Сопровождение семей имеющих детей ОВЗ | Проведение мероприятий для родителей, семей детей-инвалидов | | Проведение одного мероприятия , консультации | | 2 |
| Участие в комиссии по комплектованию логопедических групп и классов. | Составление предварительных списков. | |  | | 5 |
| Эффективность методов и способов в разработке и реализации проектов, программ, связанных с деятельностью ПМПК | Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | | Наличие лицензированной программы | | 30 |
| Призовое место в конкурсе проектов и программ | | 15 |
| Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Своевременная информационно-просветительская работа о специфике деятельности районной ПМПК | Работа с семьями, представителями ОУ | | Консультации | | 10 |
| Своевременная организация работы по повышению компетенции родителей в сфере по защите прав ребёнка | Консультация | | Проведение одного мероприятия , консультации | | 3 |
| Невропатолог, психиатр | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Эффективная работа по оказанию информационно-просветительской помощи семьям детей с проблемами в развитии | Консультация | | Проведение одной консультации | | 2 |
| Подготовка и участие, победы в мероприятиях:  -районного уровня;  -краевого уровня;  -федерального уровня | Семинары, лектории, совещания | | Участие в одном мероприятии | | 5  10  20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| За высокую результативность выполняемых сложных, внеочередных работ | Наличие работ | | стабильно | | 5 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации | Жалобы | | Отсутствие жалоб по результатам полугодия | | 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Качественное и своевременное ведение  медицинской и другой документации. | Медицинская документация, отчёты. | | Подведение итогов 1 раз в квартал | | 33 |
| Секретарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | | 0 | | 10 |
| Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие документации | | 100% | | 20 |
| Соблюдение законодательства | Штрафы, взыскания, замечания | | 0 | | 60 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения | Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | Стабильно | | | 30 |
| Оперативность | Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | Постоянно | | | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ | Постоянно | | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Работа с входящей корреспонденцией | Подготовка ответов | Своевременно | | | 30 |
| Качество выполняемых работ | Отсутствие возврата документов на доработку | 0 | | | 10 |
| Инициатива и творческий подход к работе | Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 1 предложение | | | 10 |

-----------------------------------

<\*> исходя из 100-балльной системы.

Начальник

Муниципального отдела образования

администрации Березовского района Е.В. Король

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 4 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Муниципальному отделу образования администрации Березовского района |

**Размер выплат по итогам работы**

**работникам учреждений**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности  и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов |
| наименование | индикатор |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт  Капитальный ремонт | выполнен в срок, качественно  выполнен в полном объеме, качественно | 25  50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | х | 50 |
| Выполнение поручений работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения | Задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный срок | Оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | участие | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

Начальник

Муниципального отдела образования

администрации Березовского района Е.В. Король

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 5 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Муниципальному отделу образования администрации Березовского района |

Порядок

исчисления среднего размера оклада (должностного оклада),   
ставки заработной платы работников основного персонала   
для определения размера должностного оклада   
руководителя учреждения

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.
2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается по формуле:



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 учреждения;

n – штатная численность работников основного персонала.

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

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

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

Начальник

Муниципального отдела образования

администрации Березовского района Е.В. Король

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 6 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Муниципальному отделу образования администрации Березовского района |

**Перечень должностей, профессий работников**

**учреждений, относимых к основному персоналу**

**по виду экономической деятельности «Образование», «Деятельность в области бухгалтерского учета», «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов», «Строительство зданий и сооружений», «Предоставление прочих услуг»**

|  |  |
| --- | --- |
| Типы и виды учреждений | Должности,  работников учреждений |
| Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) | учитель |
| Дошкольные образовательные учреждения | воспитатель |
| Учреждения дополнительного образования | педагог дополнительного образования  тренер-преподаватель  педагог-организатор  концертмейстер |
| Учреждения по ведению бухгалтерского учета | Ведущий специалист - бухгалтер, специалист 1 категории – бухгалтер, ведущий специалист - экономист, специалист 1 категории - экономист |
| Учреждения по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений | Экономист, инженер по ремонту и эксплуатации зданий и сооружений |

Начальник

Муниципального отдела образования

администрации Березовского района Е.В. Король

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 7 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Муниципальному отделу образования администрации Березовского района |

**Количество средних окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе**

**по оплате труда руководителей учреждения**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждения | Количество средних окладов  (должностных окладов),  ставок заработной платы работников основного персонала учреждения | | | |
| 1 группа  по оплате труда | 2 группа  по оплате труда | 3 группа  по оплате труда | 4 группа  по оплате труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Муниципальные бюджетные образовательные учреждения | 2,6 - 3,0 | 2,1 - 2,5 | 1,8 - 2,0 | 1,5 - 1,7 |
| 2 | Учреждения по ведению бухгалтерского учета, учреждения по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений | 3,5 | 3 | 2,5 | 2 |

Начальник

Муниципального отдела образования

администрации Березовского района Е.В. Король

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 8 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Муниципальному отделу образования администрации Березовского района |

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров муниципальных и казенных учреждений, подведомственных Муниципальному отделу образования администрации Березовского района (изменены в 2016 г)**

Общеобразовательные учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки  эффективности и  качества деятельности  учреждения | Условия | | Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководи-тель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| выполнение муниципального задания | 100% | 30% |
| обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации | 100% | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места) | региональный уровень | 15% |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 35% |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результативность деятельности учреждения | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | качество обученности не ниже 70% | 45% |
| включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения | наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти | 20% |
|  | Эффективность управления коллективом | отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства | 0 | 15% |
| отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 10% |
| Соответствие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству | отсутствие замечаний к локальным нормативным актам | 0 | 5% |
| Заместитель руководите-ля | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательст-ва, своевременно и качественное предоставление отчетной документации | 25% |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места) | региональном | 15% |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 35% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результативность деятельности учреждения | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | качество обученности не ниже 70% | 45% |
| реализация проектной и исследовательской деятельности | охват детей, вовлеченных в проектную и исследователь-скую деятельность не менее 25% | 20% |
| доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | не менее 50% | 20% |
| координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 100% выполнения плана | 20% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Дошкольные образовательные учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки  эффективности и  качества деятельности  учреждения | Условия | | Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководи-тель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| выполнение муниципального задания | 100% | 30% |
| обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации | 100% | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, детей в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места) | региональный уровень | 15% |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 35% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результативность деятельности учреждения | включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения | наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти | 30% |
| Эффективность управления коллективом | отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства | 0 | 15% |
| отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 10% |
| Соответствие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству | отсутствие замечаний к локальным нормативным актам | 0 | 5% |
| Заместитель руководите-ля | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья детей, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательст-ва, своевременно и качественное предоставление отчетной документации | 25% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, детей в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места) | региональном | 15% |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 35% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результативность деятельности учреждения | реализация проектной и исследовательской деятельности | охват детей, вовлеченных в проектную и исследователь-скую деятельность не менее 25% | 20% |
| доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | не менее 50% | 20% |
| координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 100% выполнения плана | 20% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Учреждения дополнительного образования

| Должности | Критерии оценки результатив-ности и качества деятельности учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководи-тель учрежде-ния, замести-тель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Стабильное функционирование учреждения | выполнение муниципального задания | 100% | 30% |
| соответствие учреждения требованиям надзорных органов, учредителя | отсутствие претензий надзорных органов, учредителя | 20% |
| своевременное устранение предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний учредителя | 10% |
| обеспечение стабильности работы в коллективе | отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Развитие деятельности учреждения | реализация проектов, программ, реализуемых учреждением | регионального уровня | 10% |
| федерального уровня | 15% |
| международного уровня | 20% |
| включенность работников, в реализацию проектов, программ мероприятий, реализуемых учреждением | более 20% | 40% |
| 10-20% | 30% |
| 5-10% | 20% |
| взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие | наличие утвержденного плана совместной деятельности | 10% |
| наличие инфраструктуры, обеспечивающей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ | 10% |
| мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период | 10% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Достижения обучающихся, педагогов в мероприятиях | результативность участия в мероприятиях (победители, призовые места) | на региональном уровне | 15% |
| соотношение числа победителей, призеров от общего числа участников в мероприятиях | более 0,2 | 40% |
| Достижения учреждения | признание заслуг, высокого качества деятельности учреждения другими организациями, учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами | освещение в СМИ деятельности учреждения способствующей формированию положительного имиджа учреждения | 10% |
| положительные отзывы граждан, организаций о деятельности учреждения | 10% |
| победы, призовые места в конкурсных мероприятиях, конференциях | 40% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Прочие учреждения образования, подведомственные Муниципальному отделу образования администрации Березовского района

Учреждение по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативнос-ти  и качества деятельности учреждений | Условия | | Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | отсутствие фактов, подлежащих контролю со стороны надзорных органов и учредителя | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 40% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Эффективность управления учреждением | добросовестное исполнение трудовых обязанностей | отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей, | 70% |
| отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий | отсутствие дисциплинарных взысканий со стороны учредителя, руководителя учреждения | 35% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Создание условий для осуществления деятельности учреждения | укомплектованность кадрами | отсутствие вакансий | 10% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Учреждение по ведению бухгалтерского учета

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждений | Условия | | Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения, заместители руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | создание безопасных и комфортных условий для обеспечения деятельности, обеспечение безопасности труда | отсутствие предписаний надзорных органов | 30% |
| укомплектованность кадрами | Укомплектован-ность кадрами 90%, стабильность кадрового состава | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | соблюдение сроков выплат по обслуживаемым учреждениям (заработной платы, налоговых платежей, по договорам, муниципальным контрактам и др.) | отсутствие претензий от руководителей обслуживаемых учреждений, поставщиков, подрядчиков, налоговых органов, внебюджетных фондов и т.п. | 35% |
| соблюдение сроков представления отчетности, информации, необходимой внешним пользователям | отсутствие предписаний, замечаний со стороны органов, осуществляющих прием обязательной отчетности, учредителя | 35% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Эффективность управления | соблюдение финансовой дисциплины | отсутствие предписаний, представлений контролирующих органов о выявленных неправомерных, нецелевых расходах при осуществлении расчетов по обслуживаемым учреждениям | 50% |
| соблюдение порядка планирования | отсутствие претензий, замечаний от руководителей обслуживаемых учреждений, учредителя | 45% |
| Главный бухгалтер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой учреждения | обеспечение полноты и соответствия учета нормативным правовым актам | отсутствие замечаний,  претензий учредителя,  контрольно-надзорных органов | 30% |
| Профессиональ-ное развитие | организация повышения квалификации работников | не менее 20% штатного состава | 10% |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета, обработки, хранения информации | ведение баз данных автоматизированного сбора информации | отсутствие замечаний, предписаний по ведению автоматизированных баз данных контролирующих и надзорных органов, учредителя | 20% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Соблюдение сроков,  порядка представления  отчетности | соблюдение сроков представления отчетности | отсутствие предписаний, замечаний со стороны органов, осуществляющих прием отчетности, учредителя, | 60% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | исполнение бюджетных смет, планов финансово-хозяйственной деятельности обслуживаемых учреждений | 99% - 100% | 100% |
| 95% - 98% | 80% |
| соблюдение финансовой дисциплины | отсутствие замечаний, представлений, предписаний контрольных и надзорных  органов, учредителя по финансово-экономическим вопросам | 50% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Начальник

Муниципального отдела образования

администрации Березовского района Е.В. Король

Изменено в новой редакции от «\_20\_»\_12\_ \_2016\_ № \_1376

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3  к постановлению администрации Березовского района  от «\_20\_»\_12\_ \_2016\_ № \_1376\_ |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 8 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Муниципальному отделу образования администрации Березовского района |

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей**

Общеобразовательные учреждения

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

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Дошкольные образовательные учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки  эффективности и  качества деятельности  учреждения | Условия | | Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| выполнение муниципального задания | 100% | 30% |
| обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации | 100% | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, детей в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места) | региональный уровень | 15% |
| муниципальный уровень | 10% |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 35% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результативность деятельности учреждения | включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения | наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти | 30% |
| Эффективность управления коллективом | отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства | 0 | 15% |
| отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 10% |
| Соответствие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству | отсутствие замечаний к локальным нормативным актам | 0 | 5% |
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья детей, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации | 25% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, детей в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места) | региональном | 15% |
| муниципальном | 10% |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 35% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результативность деятельности учреждения | реализация проектной и исследовательской деятельности | охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25% | 20% |
| доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | не менее 50% | 20% |
| координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 100% выполнения плана | 20% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Учреждения дополнительного образования

| Должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения, заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Стабильное функциониро  вание учреждения | выполнение муниципального задания | 100% | 30% |
| соответствие учреждения требованиям надзорных органов, учредителя | отсутствие претензий надзорных органов, учредителя | 20% |
| своевременное устранение предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний учредителя | 10% |
| обеспечение стабильности работы в коллективе | отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Развитие деятельности учреждения | реализация проектов, программ, реализуемых учреждением | муниципального уровня | 5% |
| регионального уровня | 10% |
| федерального уровня | 15% |
| международного уровня | 20% |
| включенность работников, в реализацию проектов, программ мероприятий, реализуемых учреждением | более 20% | 40% |
| 10-20% | 30% |
| 5-10% | 20% |
| взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие | наличие утвержденного плана совместной деятельности | 10% |
| наличие инфраструктуры, обеспечивающей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ | 10% |
| мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период | 10% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Достижения обучающихся, педагогов в мероприятиях | результативность участия в мероприятиях (победители, призовые места) | на региональном уровне | 15% |
| на муниципальном уровне | 10% |
| соотношение числа победителей, призеров от общего числа участников в мероприятиях | более 0,2 | 40% |
| Достижения учреждения | признание заслуг, высокого качества деятельности учреждения другими организациями, учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами | освещение в СМИ деятельности учреждения способствующей формированию положительного имиджа учреждения | 10% |
| положительные отзывы граждан, организаций о деятельности учреждения | 10% |
| победы, призовые места в конкурсных мероприятиях, конференциях | 40% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Начальник

Муниципального отдела образования

администрации Березовского района Е.В. Король