

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КАНСКА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.09.2014

N 1625

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРИМЕРНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ИНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА КАНСКА,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КАНСКА
(в ред. от 12.11.2019 №1072, от 24.04.2020 №363, от 09.09.2020 №747, от
16.04.2021 №327)

В соответствии с Решением Канского городского Совета депутатов от 26.01.2010 N 71-663 "О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска", руководствуясь статьями 30, 35 Устава города Канска, постановляю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска, подведомственных Управлению образования администрации города Канска, согласно приложению.

2. Отменить Постановления администрации города Канска Красноярского края:

от 23.05.2011 N 773 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образования администрации города Канска»;

от 19.10.2011 № 2001 О внесении изменений в Постановление администрации города Канска от 23.05.2011 № 773»;

от 28.11.2011 № 2327 «О внесении изменений в Постановление администрации города Канска от 23.05.2011 № 773»;

от 29.06.2012 № 1151 «О внесении изменений в Постановление администрации города Канска от 23.05.2011 № 773»;

от 19.07.2012 № 1232 «О внесении изменений в Постановление администрации города Канска от 23.05.2011 № 773»;

от 27.08.2012 № 1383 «О внесении изменений в Постановление администрации города Канска от 23.05.2011 № 773»;

от 09.11.2012 № 1718 «О внесении изменений в Постановление администрации города Канска от 23.05.2011 № 773»;

от 29.12.2012 № 1989 «О внесении изменений в Постановление администрации города Канска от 23.05.2011 № 773»;

от 01.04.2013 № 436 «О внесении изменений в Постановление администрации города Канска от 23.05.2011 № 773»;

от 02.10.2013 № 1337 «О внесении изменений в Постановление администрации г. Канска от 23.05.2011 № 773»;

от 29.10.2012 № 1530 «О внесении изменений в Постановление администрации г. Канска от 23.05.2011 № 773»;

от 12.12.2013 № 1801 «О внесении изменений в Постановление

администрации г. Канска от 23.05.2011 № 773».

3. Консультанту главы города по связям с общественностью отдела организационной работы, делопроизводства, кадров и муниципальной службы (Н.И. Никоновой) опубликовать данное Постановление в газете «Официальный Канск», разместить на официальном сайте муниципального образования город Канск в сети Интернет.

4. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на заместителя главы города по социальной политике Н.И. Князеву и заместителя главы города по экономике и финансам Н.В. Кадач.

5. Настоящее Постановление вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2014 года.

Глава города Канска

Н.Н.КАЧАН

Приложение
к Постановлению
администрации города Канска
от 30 сентября 2014 г. № 1625

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ И ИНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА
КАНСКА, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ «УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КАНСКА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска, подведомственных Управлению образования администрации города Канска (далее - Положение), разработано в соответствии с Решением Канского городского Совета депутатов от 26.01.2010 № 71-663 «О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска, координацию деятельности которых осуществляет Управление образования администрации города Канска (далее - учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Канска, а также настоящим Положением.

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

1.3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя

следующие элементы оплаты труда:

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

1.4. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

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

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

1.7. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

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

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе должностей работников образования:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	3 237,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-	

вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3409,0 <*>
2 квалификационный уровень		3783,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5592,0
	при наличии высшего профессионального образования	6365,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5853,0
	при наличии высшего профессионального образования	6666,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 411,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 302,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 016,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 994,0

 <*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3849,0 руб.

2.4. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 409,0
2 квалификационный уровень	3 596,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 783,0
2 квалификационный уровень	4 157,0
3 квалификационный уровень	4 567,0
4 квалификационный уровень	5 764,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 157,0
2 квалификационный уровень	4 567,0
3 квалификационный уровень	5 014,0
4 квалификационный уровень	6 027,0

2.5. Минимальные размеры окладов, ставок по должностям руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	7 037,0
2 квалификационный уровень	7 563,0
3 квалификационный уровень	8 162,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»	

служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4 157,0
3 квалификационный уровень	4 567,0
4 квалификационный уровень	5 764,0
5 квалификационный уровень	6 511,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	7 037,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	7 563,0
2 квалификационный уровень	8 762,0
3 квалификационный уровень	9 435,0

2.6. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 928,0
2 квалификационный уровень	3 069,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 409,0
2 квалификационный уровень	4 157,0
3 квалификационный уровень	4 567,0
4 квалификационный уровень	5 502,0

2.7. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам 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»		
		3783,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	при наличии среднего профессионального образования	4567,0
	при наличии высшего профессионального образования	5764,0

2.8. Минимальные размеры окладов, ставок по должностям, не предусмотренным профессиональными квалификационными группами:

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Машинист по стирке белья	2 928,0

2.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений по должностям педагогических работников могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок.

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

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

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

где:

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

O_{miNe} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением;

K - повышающий коэффициент.

2.9.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.9.4 настоящего Положения и 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.

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

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

2.9.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

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

2.9.6. Компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты устанавливаются от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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

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

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

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

3.7. 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	Предельный размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) с учетом количества обучающихся указанной категории <*>	20
2	за работу в санаторных образовательных учреждениях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях с учетом количества обучающихся указанной категории	20
3	педагогическим работникам, работа которых связана с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции	25
4	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
5	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и	20

	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	
6	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников, за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
7	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
8	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
9	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	15

 <*> Без учета повышающих коэффициентов.

<*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

3.8. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

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

4.3. 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, устанавливаются 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, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты, установленной пунктом 4.15 настоящего раздела);

выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника учитывает аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

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

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

4.9. 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 образовательных учреждений определяются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.10. 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 иных учреждений в сфере образования определяются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

4.11. Оценка результативности и качества труда работников производится с периодичностью, указанной соответственно в подпунктах 4.9, 4.10 настоящего Положения и приложениях № 1, № 4 к настоящему Положению. При этом оценка производится по каждому критерию без исключения и учитывается в целях предоставления соответствующих выплат стимулирующего характера ежемесячно до проведения.

При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.9, 4.10, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 1, 4, 6 к настоящему Положению, которые устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда.

4.12. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом,

учреждения вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренные приложением № 5 к настоящему Положению.

4.13. При выплатах по итогам работы учитываются:
объем освоения выделенных бюджетных средств;
объем ввода законченных ремонтов объектов;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
достижение высоких результатов в работе за определенный период;
участие в инновационной деятельности;
участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

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

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

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

N - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя, заместителей и главного бухгалтера учреждения.

абзац исключен. - Постановление администрации г. Канска Красноярского края от 12.12.2016 № 1366.

4.15. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не превышает размер заработной платы, установленной в Красноярском крае для территории города Канска, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для территории города Канска, и месячной заработной платой конкретного работника при

полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

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

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

Размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения. Конкретный размер материальной помощи по каждому основанию устанавливается в локальных нормативных актах учреждения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения по

письменному заявлению работника. В заявлении указывается основание для выплаты материальной помощи, к заявлению прикладываются документы, удостоверяющие фактические основания для предоставления материальной помощи.

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

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

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

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

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%.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается локальным правовым актом администрации города Канска и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

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

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Решением Канского городского Совета депутатов от 26.01.2010 № 71-663 «О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска».

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

коэффициентов.

6.7. 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 в соответствии с Решением Канского городского Совета депутатов от 26.01.2010 № 71-663 «О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется по типам и видам учреждений на основании приказа руководителя УО администрации г. Канска.

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

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 28 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 3.

(абзац введен Постановлением администрации г. Канска Красноярского края от 12.12.2016 № 1366)

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 2,9.

(абзац введен Постановлением администрации г. Канска Красноярского края от 12.12.2016 № 1366)

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 2,8.

(абзац введен Постановлением администрации г. Канска Красноярского края от 12.12.2016 № 1366)

6.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной УО администрации г. Канска (далее - комиссия). Основанием для установления стимулирующих выплат руководителям являются показатели деятельности учреждений.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.12. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

6.13. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются согласно приложениям № 2, № 3 к настоящему Положению.

Руководителям образовательных учреждений (впервые назначенным на должность), прошедшим аттестацию на соответствие уровня профессиональной компетентности по должности, установить выплату стимулирующего характера не более 80% за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, в процентах к окладу (должностному окладу) на срок не более одного года

6.14. Руководителям, заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	при наличии филиалов, структурных подразделений - лагерей летнего отдыха, отдаленных групп ДОУ: за 1 единицу за 2 единицы и более	15 % 35 %
	за обеспечение качественного образования повышенного уровня в соответствии с	15 %

	образовательными запросами обучающихся (наличие специализированных классов, классов с углубленным изучением отдельных учебных предметов, классов профильного обучения)	
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за эффективную координацию деятельности городских профессиональных сообществ для ресурсно-методического, инженерно-технического обеспечения деятельности образовательных учреждений	60%
2	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <*>	5%
	от 5 года до 10 лет <*>	15%
	свыше 10 лет <*>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	10%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	10%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	15%

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

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

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов

6.15. Размер выплат по итогам работы выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам по следующим основаниям:

Критерии	Условия	Предельный
----------	---------	------------

	наименование	индикатор	размер к окладу (должностному окладу) (%) *
Освоение выделенных бюджетных средств*	Степень освоения выделенных бюджетных средств, реализация плана финансово-хозяйственной деятельности	Освоение:	
		- от 98% до 99%	150
		- от 99,1% до 100%	200
Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания в соответствии с планом	Выполнение	100
Проведение ремонтных работ	Проведение работ в рамках текущего или капитального ремонта	Выполнение в полном объеме и в установленные сроки по видам ремонта:	
		- текущего ремонта;	50
		- капитального ремонта	50
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение подготовлено и принято к новому учебному году контролирующими органами	Своевременно и без замечаний	100
Организация важных мероприятий и работ*	Вклад учреждения в организацию и проведение важных мероприятий и работ	В соответствии с планом работ (мероприятий) по уровням проведения:	
		- международного, федерального, регионального, зонального уровней;	150
		- муниципального уровня	120

< * > Размер выплаты ограничивается максимальным размером по каждому критерию, в случае выполнения нескольких индикаторов. Проценты устанавливаются по наибольшему уровню достижения показателя.»

6.16. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.17. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи по основаниям и в размере,

предусмотренным пунктом 5.2 и пунктом 5.3 раздела V настоящего Положения.

6.18. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения, а руководителю учреждения - на основании приказа УО администрации г. Канска в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.19. 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.

6.20. 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 в пункте 6.10 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 ежеквартально:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных 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 0,03% до 0,10%	3,5
		от 0,11% до 0,20%	4,0
		от 0,21% до 0,99%	4,5
		от 1% и выше	5,0

Начальник МКУ
«УО администрации г. Канска»
А.П.ПАНОВ

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений и иных учреждений
в сфере образования города Канска,
подведомственных Управлению
образования администрации
города Канска

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ,
СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ
И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Должности	Критерии оценки и результативности	Условия		Баллы
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: учитель	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	достижение образовательного результата, определенного основной образовательной программой по итогам оценочного периода	достижение базового уровня 100% обучающихся	10
			достижение повышенного уровня обучающимися	10
		индивидуальный прогресс обучающихся	положительная динамика образовательных результатов по итогам не менее двух оценочных периодов	8
		качество сопровождения первоклассников в адаптационный период	обеспечение успешной адаптации первоклассников к условиям школьного обучения	10
Эффективность коррекционной работы	разработка и реализация индивидуальной программы детей, в т.ч. имеющих учебные и поведенческие проблемы	положительная динамика демонстрируемых сопровождаемыми детьми образовательных результатов (оценивается по итогам административных	8	

			контрольных работ, промежуточной и итоговой аттестации учащихся), успешная социальная адаптации обучающегося (по результатам психолого-медико-педагогической комиссии (консилиума)	
Расширение образовательных возможностей обучающихся	реализация программ углубленного изучения предметов, программ профильного обучения, реализация образовательных программ в условиях сетевого взаимодействия образовательных учреждений	реализация образовательных программ в полном объеме		20
Выплаты за качество выполняемых работ				
Развитие способностей обучающихся	вовлечение обучающихся в деятельность, обеспечивающую подготовку к олимпиадам, конкурсам, конференциям, фестивалям	охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на 1 педагога		8
		наличие призеров и победителей конкурсных процедур		8

	руководство и организация проектной, исследовательской деятельности обучающихся	охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на 1 педагога	8
		реализация проектов, общественная защита результатов проектной (исследовательской) деятельности, наличие призеров и победителей конкурсных процедур	8
		организация итоговых мероприятий с выпускниками ДОУ, 4, 9, 11 классов, выпускниками объединений дополнительного образования их родителями и представителями последующего для ребенка уровня образования для обсуждения образовательных результатов (в т.ч. представление портфолио выпускника) и	8

		дальнейшей образовательной траектории ребенка (по отчету о проведенном мероприятии)	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Методическая активность	результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениями, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)	обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения	15
	результативное наставничество молодых педагогов	положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	8
	вклад в развитие образовательного учреждения	участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	5
	распространение	проведение открытого	8

	эффективного опыта работы	мероприятия для педагогов, получившего положительную оценку экспертов, публикации в СМИ, профессиональных изданиях (сайтах) эффективного опыта работы	
	результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	победа или призовое место	10
Обеспечение современного образовательного процесса	эффективное использование современного оборудования в образовательном процессе (интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования, электронного учебника, электронного дневника и т.д.)	обеспечение положительной динамики освоения обучающимися навыков использования оборудования, электронных ресурсов за счет регулярного использования в образовательном процессе современного оборудования	8
	разработка и реализация проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной	повышение качества образовательного процесса в соответствии с требованиями федеральных государственных	8

	деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	образовательных стандартов и локальных актов образовательного учреждения (по итогам ВШК, внешних независимых оценочных процедур)	
	организация и проведение внешних независимых оценочных процедур	заполнение материалов и их обработка, анализ данных	5
	вовлечение родителей в реализацию образовательных программ	инициация родителями и их участие в организации и проведении мероприятий, реализация совместных детско-родительских проектов	5
	организация дистанционного обучения учащихся	сохранность контингента обучающихся дистанционно, освоивших в полном объеме образовательную программу	5
Участие в формировании контингента учащихся	обследование микроучастка на предмет выявления детей, подлежащих обучению	обеспечение учета детей, проживающих на территории образовательного учреждения, обеспечение достоверности прогноза	5

			наполняемости образовательного учреждения в предстоящем учебном году, своевременное выявление детей, не охваченных образованием	
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность коррекционной работы	разработка и реализация индивидуальной программы сопровождения детей, в т.ч. имеющих учебные и поведенческие проблемы	положительная динамика коррекции нарушений в развитии учащегося, коррекции поведения (смена программы обучения, снятие с учета, положительная динамика в развитии речи, поведении и т.п.)	10
			обеспечение реализации индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета	10

			уменьшение пропусков занятий детьми группы риска по неуважительным причинам	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
Развитие способностей обучающихся	вовлечение обучающихся в деятельность, обеспечивающую подготовку к олимпиадам, конкурсам, конференциям, фестивалям	охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на 1 педагога	8	
		наличие призеров и победителей конкурсных процедур	8	
	руководство и организация проектной, исследовательской деятельности обучающихся	охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на 1 педагога	8	
		реализация проектов, общественная защита результатов проектной (исследовательской) деятельности, наличие призеров и победителей конкурсных процедур	8	

			<p>организация итоговых мероприятий с выпускниками ДОУ, 4, 9, 11 классов, выпускниками объединений дополнительного образования, их родителями и представителями последующего для ребенка уровня образования для обсуждения образовательных результатов (в т.ч. представление портфолио выпускника) и дальнейшей образовательной траектории ребенка (по отчету о проведенном мероприятии)</p>	8
<p>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</p>				
Методическая активность	результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениями, проектными командами,	обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения		15

	творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)		
	результативное наставничество молодых педагогов	положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	8
	вклад в развитие образовательного учреждения	участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	8
	распространение эффективного опыта работы	проведение открытого мероприятия для педагогов, получившее положительную оценку экспертов, публикации в СМИ, профессиональных изданиях (сайтах) эффективного опыта работы	8
	результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	победа или призовое место	8
Обеспечение современного	разработка и реализация проектов, программ,	повышение качества образовательного	8

образовательного процесса	методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, организацией коррекционно-развивающего процесса, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	процесса, коррекционно-развивающего процесса, в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и локальных актов образовательного учреждения, программами развития обучающихся (по итогам ВШК, внешних независимых оценочных процедур, по результатам психолого-медико-педагогической комиссии (консилиума)	
	организация и проведение внешних независимых оценочных процедур	заполнение материалов и их обработка, анализ данных	8
	вовлечение родителей в реализацию образовательных программ	инициация родителями и их участие в организации и проведении мероприятий, реализация совместных детско-родительских проектов	8
	инициация и выстраивание сетевого взаимодействия с различными структурами	совместная реализация межведомственных планов, участие в	8

		организации и проведении мероприятий		
	Участие в формировании контингента учащихся	обследование микроучастка на предмет выявления детей, подлежащих обучению	обеспечение учета детей, проживающих на территории образовательного учреждения, обеспечение достоверности прогноза наполняемости образовательного учреждения в предстоящем учебном году, своевременное выявление детей, не охваченных образованием	8
Преподаватель-организатор ОБЖ	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение безопасности образовательного процесса	организация в ОУ работы по антитеррористической защищенности, противопожарной безопасности, охране труда, соблюдению внутреннего режима и поддержанию общественной дисциплины, обеспечение гражданской обороны	обеспечение безопасности, отсутствие нарушений, своевременность и четкость организации учений не реже 2 раз в год	8
		разработка документации по антитеррористической,	наличие полного пакета документации (проекты	8

		противопожарной безопасности, охране труда, соблюдению внутреннего режима и поддержанию общественной дисциплины	приказов, распоряжений, инструкций, памяток и др.), полнота и соответствие нормам действующего законодательства	
		контроль и учет за состоянием хранения пневматического оружия, средств индивидуальной защиты, медицинских препаратов, ядотехнических жидкостей на предмет обеспечения надежной сохранности их и недопущения несанкционированного доступа к ним	отсутствие замечаний по контролю и учету за состоянием хранения, отсутствие несчастных случаев	8
Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся		достижение образовательного результата, определенного основной образовательной программой, по итогам оценочного периода	достижение базового уровня 100% обучающихся	8
			достижение повышенного уровня обучающимися	8
		индивидуальных прогресс обучающихся	положительная динамика образовательных результатов по итогам не менее двух оценочных периодов	8

Выплаты за качество выполняемых работ			
Развитие способностей обучающихся	вовлечение обучающихся в деятельность, обеспечивающую подготовку в олимпиадах, конкурсах, конференциях, фестивалях	охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на 1 педагога	8
		наличие призеров и победителей конкурсных процедур	8
	руководство и организация проектной, исследовательской деятельности обучающихся	охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на 1 педагога	8
		реализация проектов, общественная защита результатов проектной (исследовательской) деятельности, наличие призеров и победителей конкурсных процедур	8
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Методическая активность	результативное руководство	обеспечение результативности	15

	объединениями педагогических работников (методическими объединениям, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)	работы в соответствии с задачами объединения	
	результативное наставничество молодых педагогов	положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	8
	вклад в развитие образовательного учреждения	участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	8
	распространение эффективного опыта работы	проведение открытого мероприятия для педагогов, получившего положительную оценку экспертов, публикации в СМИ, профессиональных изданиях (сайтах) эффективного опыта работы	8
	результативное участие в конкурсах	победа или призовое место	8

	профессионального мастерства		
Использование современных образовательных технологий	эффективное использование современного оборудования в образовательном процессе (интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования, электронного учебника, электронного дневника и т.д.)	обеспечение положительной динамики освоения обучающимися навыков использования оборудования, электронных ресурсов за счет регулярного использования в образовательном процессе современного оборудования	8
	разработка и реализация проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	повышение качества образовательного процесса в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и локальных актов образовательного учреждения (по итогам ВШК, внешних независимых оценочных процедур)	8
	организация дистанционного обучения учащихся	сохранность контингента обучающихся дистанционно,	5

			освоивших в полном объеме образовательную программу	
	Участие в формировании контингента учащихся	обследование микроучастка на предмет выявления детей, подлежащих обучению	обеспечение учета детей, проживающих на территории образовательного учреждения, обеспечение достоверности прогноза наполняемости образовательного учреждения в предстоящем учебном году, своевременное выявление детей, не охваченных образованием	8
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог-организатор, инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель, концертмейстер	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	достижение образовательного результата, определенного основной образовательной программой по итогам оценочного периода	сохранность контингента обучающихся дистанционно, освоивших в полном объеме образовательную программу	10
			участие в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях на уровне не ниже муниципального	10

			80% обучающихся объединений	
			наличие победителей и призеров конкурсов	10
			организация итоговых мероприятий с выпускниками ДОУ, 4, 9, 11 классов, выпускниками объединений дополнительного образования, их родителями и представителями последующего для ребенка уровня образования для обсуждения образовательных результатов (в т.ч. представление портфолио выпускника) и дальнейшей образовательной траектории ребенка (по отчету о проведенном мероприятии)	8
Эффективность коррекционной работы	разработка и реализация индивидуальной образовательной программы или программы	сохранность контингента обучающихся, освоение в полном объеме образовательной		10

		сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья, детей из семей, находящихся в социально опасном положении, детей, стоящих на разных видах профилактического учета	программы	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Развитие способностей обучающихся, расширение их образовательных возможностей	руководство и организация проектной, исследовательской деятельности обучающихся	охват не менее 80% обучающихся объединений		10
		реализация проектов, общественная защита результатов проектной (исследовательской) деятельности, наличие призеров и победителей конкурсных процедур		8
	инициация и выстраивание сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями, различными структурами и ведомствами	совместная реализация межведомственных планов, участие в организации и проведении межведомственных мероприятий		8
		реализация программ дополнительного образования, интегрированных в		10

		основную образовательную программу общеобразовательных учреждений при достижении запланированного образовательного результата	
		обеспечение качественной подготовки и проведения массовых событийных мероприятий городского, краевого и федерального уровней	10
	организация дистанционного обучения учащихся	сохранность контингента обучающихся дистанционно, освоивших в полном объеме образовательную программу	8
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Методическая активность	результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениями,	обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения	15

	проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)		
	результативное наставничество молодых педагогов	положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	8
	распространение эффективного опыта работы	проведение открытого мероприятия для учителей, получившего положительную оценку экспертов, публикации в СМИ, профессиональных изданиях (сайтах) эффективного опыта работы	8
	результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	победа или призовое место	8
Использование современных образовательных технологий	эффективное использование современного оборудования в образовательном процессе (интерактивной доски, компьютерных программ, современного	обеспечение положительной динамики освоения обучающимися навыков использования оборудования, электронных ресурсов за счет регулярного	8

		лабораторного и цифрового оборудования, электронного учебника, электронного дневника и т.д.)	использования в образовательном процессе современного оборудования	
		разработка и реализация проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	повышение качества образовательного процесса в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и локальных актов образовательного учреждения (по итогам ВШК, внешних независимых оценочных процедур)	8
Педагог-библиотекарь, библиотекарь	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	высокая читательская активность	не менее 80% от общей численности обучающихся	12
		систематическая профилактическая и профориентационная работа с обучающимися	охват обучающихся в соответствии с планом, наличие базы данных	12
		создание условий для поддержки развития направления работы с одаренными детьми и	охват обучающихся в соответствии с планом, наличие базы данных	10

	детьми с ОВЗ		
	межведомственное взаимодействие	реализация в полном объеме плана работы, наличие документов учета и отчетности	10
	реализация программы библиотечно-информационной грамотности в соответствии с требованиями ФГОС, организация деятельности клуба, кружка и др. объединения по интересам обучающихся	отсутствие отсева, освоение образовательной программы всеми обучающимися, проведение итоговых, в т.ч. конкурсных, мероприятий с 100% охвата обучающихся, посещающих объединение	12
Выплаты за качество выполняемых работ			
Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	создание и реализация программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	наличие и результативность внедрения программы развития	10
	организация деятельности библиотеки в качестве информационно-ресурсного центра	оборудованные места, наличие и реализация плана дооснащения, наличие информационных ресурсов, высокая посещаемость обучающимися и	12

			учителями в течение дня	
		актуализация web-страницы библиотеки на сайте школы или сайта библиотеки, популяризация библиотечной деятельности через СМИ	своевременное обновление, оперативное предоставление информации	10
Сохранность библиотечного фонда учреждения	создание качественного библиотечного фонда	количество поступлений ресурса в фонд библиотеки, своевременное списание устаревших изданий, полнота и достоверность документального учета движения фонда		12
	работа с учебниками	100% книгообеспечение участников образовательного процесса		10
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Методическая активность	результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениями, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на	обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения		15

	городском уровне)		
	результативное наставничество молодых педагогов	положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	8
	вклад в развитие образовательного учреждения	участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	8
	распространение эффективного опыта работы	проведение открытого мероприятия для педагогов, получившего положительную оценку экспертов, публикации в СМИ, профессиональных изданиях (сайтах) эффективного опыта работы	8
	результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	победа или призовое место	8
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Инициативность,	участие в деятельности	представление
			10

	ответственность и самостоятельность в решении задач управления	органов управления, обобщение и представление опыта работы	эффективного опыта ОУ на управленческих форумах, семинарах муниципального, регионального, федерального уровней	
			интенсивность работ, обеспечивающих качество исполнения государственной статистической отчетности	10
			качественное обеспечение организации проведения государственной итоговой аттестации обучающихся на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	10
			обеспечение качественной подготовки и проведения массовых событийных мероприятий	10
			активное участие в деятельности органов управления: участие в создании, изучении и рассмотрении	5

			<p>документов, решении вопросов муниципального уровня, деятельности в составе проблемных и творческих групп на уровне не ниже городского, работа в качестве эксперта мероприятий муниципального, регионального, федерального уровней</p>	
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Обеспечение качества образования в учреждении	обеспечение качества образовательных результатов	<p>по итогам реализации образовательной программы дошкольного образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - достижение образовательного результата в соответствии с муниципальным заданием (планом) <p>по итогам участия воспитанников в мероприятиях на уровне не ниже городского:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие не менее 80% воспитанников старше 5 	<p>6</p> <p>6</p>

		лет в мероприятиях на уровне не ниже городского	
		организация итоговых мероприятий с выпускниками, их родителями и представителями последующего для ребенка уровня образования для обсуждения образовательных результатов (в т.ч. представление портфолио выпускника) и дальнейшей образовательной траектории ребенка (по отчету о проведенном мероприятии)	10
	расширение образовательных возможностей обучающихся	сопровождение педагогов в процессе создания образовательных программ и организации дополнительных, в т.ч. платных, образовательных услуг; обеспечение реализации договорных обязательств и	5

		<p>совместных планов в рамках сетевого взаимодействия с общеобразовательными учреждениями, учреждениями дополнительного образования, центрами психолого-педагогической и медико-социальной помощи, иными учреждениями</p>	
		<p>обеспечение охвата детей в возрасте от 5 до 7 лет дополнительным образованием:</p> <ul style="list-style-type: none"> - охват учащихся дополнительным образованием в соответствии с муниципальным заданием (планом) <p>организация индивидуального сопровождения отдельных категорий детей:</p>	6
		<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение реализации индивидуальных 	8

		<p>программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета;</p> <p>организация проведения мероприятий городского и краевого уровней для детей, инициированных и организованных ОУ</p>	8
Сохранность контингента обучающихся	наполняемость классов (групп). Для ДООУ - обеспечение посещаемости дошкольного учреждения детьми	качество работы с педагогами и родителями воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней непосещения дошкольного учреждения воспитанниками по неуважительной причине показателю, установленному муниципальным заданием (планом)	10
Сохранение здоровья обучающихся	сохранение и поддержание здоровья воспитанников	качество работы с педагогами и	10

		<p>родителями воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней непосещения образовательного учреждения обучающихся по болезни показателю, установленному муниципальным заданием (планом) при отсутствии нарушений санитарного законодательства, выявленных контролирующими органами</p>	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Эффективность управленческой деятельности	качество условий организации образовательного процесса	<p>сложность и напряженность работ, обеспечивающих успешное прохождение процедур лицензирования, проверок контролирующих органов с получением положительного заключения</p>	10
		сопровождение	10

		<p>профессиональных сообществ и личное участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов</p>	
		<p>организация деятельности педагогов по паспортизации групповых, своевременная и в полном объеме реализация планов дооснащения групповых учебным оборудованием;</p> <p>организация деятельности коллектива по реализации перспективных планов приведения в соответствие с нормативными требованиями условий в образовательном учреждении</p>	10
	развитие кадрового потенциала	<p>качество сопровождения педагогов, обеспечившего положительную</p>	8

			<p>динамику аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию, превышение среднегородского значения показателя по аттестации на квалификационную категорию</p>	
			<p>качество сопровождения педагогов, обеспечившего результативное участие в профессиональных конкурсах, организованных при поддержке органов управления образованием:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля участников, победителей и призеров на уровне не ниже муниципального; - 1 - 5 рейтинг учреждения по доле победителей и призеров <p>обеспечение методического сопровождения образовательного учреждения:</p>	<p>6</p> <p>8</p>

			<p>- по организации и проведению образовательным учреждением мероприятий характера муниципального, регионального, федерального уровней;</p> <p>- деятельность образовательного учреждения в качестве опорной площадки органов управления образованием, учреждений профессионального образования педагогов (обучение педагогов, проведение семинаров, открытых дней и т.д.)</p>	8
		обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	деятельность по организации проведения процедур независимой оценки качества образования с привлечением внешних экспертов	10
				5
Воспитатель	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность контингента обучающихся	обеспечение посещаемости дошкольного учреждения	качество работы с педагогами и родителями	14

		детьми	воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней непосещения дошкольного учреждения воспитанниками по неуважительной причине показателю, установленному муниципальным заданием (планом)	
	Сохранение здоровья обучающихся	сохранение и поддержание здоровья воспитанников	качество работы с педагогами и родителями воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней непосещения образовательного учреждения обучающихся по болезни показателю, установленному муниципальным заданием (планом) при отсутствии нарушений санитарного законодательства, выявленных контролирующими органами	14
Выплаты за качество выполняемых работ				

<p>Качество реализации образовательной программы дошкольного образования, развитие способностей детей воспитанников</p>	<p>качество созданной предметно-развивающей среды</p>	<p>наличие и планомерная реализация планов формирования предметно-развивающей среды, высокий рейтинг по итогам смотров</p>	<p>14</p>
	<p>разработка и реализация индивидуальной программы детей, в т.ч. имеющих проблемы в развитии</p>	<p>положительная динамика развития детей, успешная адаптации воспитанников (по итогам психолого-медико-педагогического консилиума)</p>	<p>14</p>
	<p>активное участие воспитанников в массовых мероприятиях, в конкурсах, фестивалях и т.д.</p>	<p>активное участие 100% воспитанников в мероприятиях, создание и пополнение портфолио воспитанников</p>	<p>12</p>
		<p>организация итоговых мероприятий с выпускниками ДОУ, 4, 9, 11 классов, выпускниками объединений дополнительного образования, их родителями и представителями последующего для ребенка уровня</p>	<p>12</p>

		образования для обсуждения образовательных результатов (в т.ч. представление портфолио выпускника) и дальнейшей образовательной траектории ребенка (по отчету о проведенном мероприятии)	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Методическая активность	результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениями, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)	обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения	15
	результативное наставничество молодых педагогов	положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	8
	вклад в развитие образовательного	участие в создании проектов (программ),	8

	учреждения	обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	
	распространение эффективного опыта работы	проведение открытого мероприятия для педагогов, получившего положительную оценку экспертов, публикации в СМИ, профессиональных изданиях (сайтах) эффективного опыта работы	8
	результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	победа или призовое место	8
Обеспечение современного образовательного процесса	разработка и реализация проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	повышение качества образовательного процесса в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и локальных актов образовательного учреждения (по итогам ВШК, внешних независимых оценочных процедур)	10
	организация и проведение	заполнение материалов	10

		внешних независимых оценочных процедур	и их обработка, анализ данных	
		вовлечение родителей в реализацию образовательных программ	инициация родителями и их участие в организации и проведении мероприятий, реализация совместных детско-родительских проектов	10
Младший воспитатель, помощник воспитателя	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Сохранение здоровья обучающихся	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством мер, направленных на укрепление и поддержание здоровья детей, обеспечение соблюдения режимных моментов	отсутствие замечаний воспитателя, медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Помощь в организации образовательного процесса	помощь в создании предметно-развивающей среды, организации занятий с детьми	качественно, без замечаний	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 важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Участие в мероприятиях учреждения	помощь в организации и проведении мероприятий	качественная подготовка и проведение	20
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	отсутствие замечаний	20
Методист, профконсультант	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Важность выполняемых работ	интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	большой объем и интенсивность работ, своевременное представление информации, качественное оформление аналитических и других документов, отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	20
		качество владения организационными функциями, коммуникативные качества	выстраивание эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями, отсутствие обоснованных нареканий и жалоб	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			

<p>Качество работ при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения</p>	<p>качество методического сопровождения</p>	<p>оформленные предложения, описания, разработки, методические рекомендации</p>	<p>20</p>
		<p>организована деятельность сообществ, реализующих проекты, программы</p>	<p>20</p>
		<p>результативное сопровождение учреждений, участвующих в реализации проектов, программ (реализация проектов, победы учреждений в конкурсах, получение учреждениями гранта)</p>	<p>20</p>
		<p>обеспечено сопровождение учреждений при подготовке и проведении мероприятий</p>	<p>20</p>
		<p>участие в проведении мероприятий в качестве модераторов, экспертов, организаторов и т.д. выступления, публикации участников</p>	<p>15</p>

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Интенсивность и результаты работы с информационными ресурсами	разработка и ведение баз данных, сайтов, банка данных, каталогов, архивов, отчетной и иной документации	качество ведения (наполняемость, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок)	15
		информирование населения о предоставляемых системой образования услугах, обеспечение позитивного имиджа системы образования	выступления, публикации, участие в конкурсах, размещение информации в сети Интернет, СМИ	10
Шеф-повар, повар	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Высокая интенсивность работы по обеспечению исполнения санитарных норм	содержание помещений и рабочего инвентаря в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, отсутствие нарушений норм санитарного законодательства, допущенных по вине работников	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов, большой объем и интенсивность работ, своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов, отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	30

	Выплаты за качество выполняемых работ			
Качество при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	сохранение здоровья детей	отсутствие вспышек заболеваний	25	
	соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню, соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи, отсутствие замечаний надзорных органов	30	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Обеспечение сохранности и рабочего состояния оборудования и инвентаря	аккуратность при использовании оборудования и инвентаря, своевременность заказов на ремонт оборудования и приобретение оборудования	наличие оборудования в рабочем состоянии, сохранности оборудования и инвентаря	15	
Документовед, специалист по кадрам, делопроизводитель, секретарь-машинистка, секретарь	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ответственное отношение к выполнению задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	полнота, своевременность и качество исполнения поставленных задач на отчетный период	отсутствие замечаний по своевременности исполнения отчетов и предоставления информации	10

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Ведение документации учреждения и работы с кадрами при совмещении должности	качество ведения баз данных	наполняемость, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок	10
	подготовка локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения	соответствие нормам действующего законодательства	10
	осуществление кадровых консультаций для работников учреждения, ведение документации по кадрам, делопроизводство учреждения	полнота и своевременность исполнения	20
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Эффективное использование современных систем работы с информацией, документами	разработка и ведение баз данных, сайтов, банка данных, каталогов, архивов, отчетной и иной документации	качество ведения (наполняемость, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок)	10
Взаимодействие с другими ведомствами (Пенсионный фонд, Военный комиссариат, Центр занятости и др.)	обработка и предоставление информации, отчетов, ведение учетной документации	отсутствие замечаний	10
Осуществление	наличие дополнительных	полнота и	10

	дополнительных работ	работ	своевременность исполнения	
Программист, инженер-программист, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, техник-программист и др.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к выполнению должностных обязанностей	своевременное проведение профилактических работ	качественное исполнение, отсутствие замечаний	25
		обеспечение сохранности имущества и его учета	качественное исполнение, отсутствие замечаний	25
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Бесперебойная работа техники и функционирование ПС, проведение ремонтных работы	своевременное техническое обслуживание, оперативное устранение сбоев в работе техники и ПС	качественное исполнение, отсутствие замечаний	25
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Сопровождение мероприятий с использованием технических средств	бесперебойная работа технических средств, обеспечивающих мероприятие	качественное исполнение, отсутствие замечаний	25	
Заведующий хозяйством	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение содержания зданий	своевременное выполнение плановых мероприятий по	качественное исполнение, отсутствие замечаний	20

	содержанию здания и кабинетов,		
	интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	большой объем и интенсивность работ, своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов, отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	20
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение санитарного и технического состояния закрепленных помещений	самостоятельность при реализации мероприятий по обеспечению санитарного и технического состояния закрепленных помещений	качественное исполнение, отсутствие замечаний	20
Организация контроля	контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	качественное исполнение, отсутствие замечаний	20
Важность выполненной работы	интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных	большой объем и интенсивность работ. Своевременное представление	20

	должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	информации, качественное оформление отчетных и других документов. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	
Выплаты за качество выполняемых работ			
	качество владения организационными функциями, коммуникативные качества	выстраивание эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями, отсутствие обоснованных нареканий и жалоб	10
	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	качественное исполнение, отсутствие замечаний	10
	обеспечение сохранности имущества и его учета	качественное исполнение, отсутствие замечаний	20
Инженер, инженер-энергетик, инженер-лаборант и др.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Интенсивный труд, расширение объемов работ, связанных с обслуживанием учреждений системы	интенсивный труд, расширение объемов работ, связанных с обслуживанием учреждений системы	большой объем и интенсивность работ. Своевременное представление информации,

	образования	образования, и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	качественное оформление отчетных и других документов. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	
		участие в формировании программы развития системы образования, формировании бюджета системы образования, планов, проектов, программ и иной документации, связанных с развитием сети образовательных учреждений	качественное исполнение, отсутствие замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Организационное и техническое сопровождение	организационное и техническое сопровождение подведомственных учреждений, консультирование, инструктирование работников, контроль за деятельностью учреждений	своевременное принятие мер по устранению нарушений, отсутствие штрафов, взысканий надзорных органов, допущенных в связи с недостаточным сопровождением и контролем за деятельностью учреждений	20
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и				

	ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа с информационными базами	разработка и ведение баз данных, сайтов, банка данных, каталогов, архивов, отчетной и иной документации	качество ведения (наполняемость, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок)	20
	Реализация организационных функций	качество владения организационными функциями, коммуникативные качества	выстраивание эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями, отсутствие обоснованных нареканий и жалоб	10
Механик	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление контроля	контроль за соблюдением водителем санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности, дорожного движения	отсутствие замечаний, бесперебойная и безаварийная работа транспорта	35
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Сохранность имущества	обеспечение сохранности имущества и его учета	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	35
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

	Расширение объемов работ	выполнение дополнительных видов работ	участие в проведении ремонтных работ на автомобильной технике, погрузочно-разгрузочные работы	40
Диспетчер	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление контроля	обеспечение своевременного контроля за подвозом детей, полнота и качество ведения документации по подвозу, базы данных по подвозу	качество выполнения, отсутствие нареканий	40
		контроль за выполнением графиков подвоза, соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности, дорожного движения	отсутствие замечаний контролирующих органов, связанных с недостаточным контролем	35
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности	большой объем и интенсивность работ. Оперативность решений вопросов, связанных с предоставлением транспортных услуг. Своевременное	качество выполнения, отсутствие нареканий	20	

	учреждения	предоставление информации		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	качественное оформление отчетных и других документов. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	качество выполнения, отсутствие нареканий	15
Водитель	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Интенсивный труд, качественное транспортное обеспечение	интенсивный труд, связанный с выездами за пределы города, качественное транспортное обеспечение муниципальных и краевых мероприятий	большой объем и интенсивность работ. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение нормативов, сохранность имущества	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности, дорожного движения	качество выполненных работ, отсутствие замечаний, штрафных санкций	20
обеспечение сохранности имущества и его учета		замечания по утрате и порче имущества	20	

	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Качество ведения документации, эффективное взаимодействие	ведение документации	качество ведения (полнота, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок)	10
		коммуникативная культура	выстраивание эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями, отсутствие обоснованных нареканий и жалоб	10
	Выполнение дополнительных видов работ	участие в проведении ремонтных работ на автомобильной технике, погрузочно-разгрузочные работы, мойка автотранспортного средства	качество выполненных работ, отсутствие замечаний, штрафных санкций	10
Кладовщик, кастелянша, швея, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, кухонный рабочий, подсобный	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	15
	Выплаты за качество выполняемых работ			

рабочий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, гардеробщик, лаборант, машинист по стирке белья, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, аппаратчик химводоочистки, кочегар котельной, истопник, костюмер, грузчик и др.	Систематизация оборудования, сохранность имущества	систематизация учебного оборудования	наличие системы хранения и использования, отсутствие нареканий	15
		отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	15
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Осуществление дополнительных видов работ	качественное выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы, ремонтные работы, сезонные работы	15
		проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	временные затраты со 100% качеством до 1 часа	15
		благоустройство территории	наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	15
	Коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками, обучающимися и их родителями	отсутствие жалоб	10

Начальник МКУ
«УО администрации г. Канска»
А.П.ПАНОВ

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений и иных учреждений
в сфере образования города Канска,
подведомственных Управлению
образования администрации
города Канска

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

Таблица 1

Наименование выплаты (трудовые действия)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (в баллах)
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Трудовая функция. Руководство реализацией программы развития дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования			
Организация деятельности по определению и согласованию с социальными партнерами, местным сообществом, другими образовательными организациями ключевых мероприятий и событий,	Эффективная работа по разработке, апробации, реализации и тиражированию инновационных практик, инновационного опыта	организация и проведение образовательной организацией мероприятий и событий не ниже муниципального уровня в качестве: - стажерской площадки - инновационной площадки - пилотной площадки	6 5 3
	Эффективная работа по организации	организация и проведение образовательной организацией мероприятий	

<p>позволяющих обеспечить разработку и реализацию программы развития</p>	<p>сетевого взаимодействия с социальными партнерами, другими образовательными организациями, нацеленная на развитие образовательной организации</p>	<p>и событий (планов, программ, проектов, дорожных карт) в рамках национальных проектов сфере образования - муниципальный (ведомственный) уровень - межведомственный, межмуниципальный уровень</p>	<p>3 5</p>
<p>Организация профессиональной и общественной оценки достижений образовательной организации</p>	<p>Качество условий организации образовательного процесса</p>	<p>реализация плана по устранению замечаний, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества образовательной деятельности (не ниже 100%)</p>	<p>5</p>
<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>			
<p>Трудовая функция. Руководство реализацией образовательных программ дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования</p>			
<p>Управление процессами достижения образовательных и социокультурных результатов и эффектов деятельности образовательной организации</p>	<p>Для руководителей общеобразовательных организаций</p>		
	<p>обеспечение освоения обучающимися программ основного общего, среднего общего образования</p>	<p>доля обучающихся 9 и 11 классов, получивших аттестаты об основном образовании и среднем общем образовании, составляет не ниже 100 %</p>	<p>10</p>
	<p>объективность оценивания образовательных результатов</p>	<p>отсутствие признаков необъективности образовательных результатов (по данным министерства образования)</p>	<p>2</p>
		<p>доля выпускников 11 классов, кандидатов на получение медали, подтвердивших право на получение медали результативной сдачей ЕГЭ по математике и по русскому языку (не ниже 100 %)</p>	<p>2</p>

Высокие результаты обучающихся по итогам участия во Всероссийской олимпиаде школьников	доля обучающихся, принимающих участие в школьном этапе олимпиады, - 70% и более, от общего количества обучающихся 5 - 11 классов	Максимально - 10 баллов
		2
	1 - 5 рейтинг образовательной организации по результатам участия в муниципальном этапе олимпиады	от 1 до 5 (в зависимости от рейтинга: 1 рейтинг - 5 баллов; 2 рейтинг - 4 балла и т.д.)
	победители регионального этапа олимпиады	4 (за каждого победителя)
	призеры регионального этапа олимпиады	2 (за каждого призера)
	участники федерального этапа олимпиады	5 (за каждого участника)
	призеры федерального этапа олимпиады	8 (за каждого призера)
	победители федерального этапа олимпиады	10 (за каждого победителя)
Результаты образовательной организации по привлечению обучающихся к занятиям физической культурой и спортом	охват обучающихся занятиями в объединениях дополнительного образования (ОО, УДО) и спортшколах физкультурной и спортивной направленности - не ниже среднего городского показателя от общего числа обучающихся образовательной организации	Максимально - 6 баллов
		3
	1 - 5 рейтинг (место) образовательной организации по итогам спортивных соревнований на муниципальном этапе: - "Президентские спортивные игры"	2

		- "Школьная спортивная лига" (сводный рейтинг)	4
		1 - 5 рейтинг (место) образовательной организации по итогам спортивных соревнований на зональном этапе "Школьная спортивная лига" за каждый вид соревнований	4
		1 - 5 рейтинг образовательной организации по итогам спортивных соревнований на региональном этапе: - "Президентские спортивные игры", - "Школьная спортивная лига" (сводный рейтинг) за каждый вид соревнований	4 8
		участие образовательной организации по итогам спортивных соревнований на федеральном этапе	5
		1 - 5 рейтинг образовательной организации по итогам спортивных соревнований на федеральном этапе: "Президентские спортивные игры"	8
	Организация горячего питания обучающихся	организация горячего питания обучающихся - не менее 97% от общего числа обучающихся уровня НОО - не менее 87% от общего числа обучающихся уровня ООО - не менее 80% от общего числа обучающихся уровня СОО	1 1 1
Для руководителей организаций дополнительного образования, общеобразовательных организаций			

	Высокие результаты обучающихся по итогам участия в зональных, региональных и федеральных конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, форумах, конференциях	участие команд (отдельных обучающихся) ОО в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, форумах, конференциях, организованных при поддержке органов управления образования, на уровне не ниже зонального	Максимально - 10 баллов
		наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, форумах, конференциях, организованных при поддержке органов управления образования - региональный уровень - федеральный уровень	2 за каждое участие (не более 4) 4 6
Для руководителей дошкольных образовательных организаций			
	Высокие результаты обучающихся по итогам участия в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального	доля обучающихся 5 лет и старше, принявших участие в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального (по плану УО), составляет не менее 50 % от общего количества обучающихся 5 лет и старше	3
		охват обучающихся дополнительным образованием, кружковой деятельностью, составляет не ниже 35% от общего количества детей возраста 5-7 лет в ДОУ	3
Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольной образовательной организации			
	Эффективная организация индивидуального сопровождения отдельных категорий	реализация индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении, и	4

	обучающихся	100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета (в соответствии с отчетной документацией Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав г. Канска)	
Для руководителей центров психолого-педагогической и медико-социальной помощи			
	Работа по психолого-педагогическому и социальному сопровождению обучающихся	количество детей в возрасте от 0 до 3 лет, охваченных психолого-педагогической и социальной помощью в рамках службы ранней помощи, не ниже планового значения, установленного учебным планом	5
		количество услуг психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям (законным представителям), оказываемых консультационным пунктом, не ниже 50 % от значения, установленного региональным проектом «Поддержка семей, имеющих детей»	5
		доля граждан, положительно оценивших качество услуг психолого-педагогической, методической и консультативной помощи, от общего числа обратившихся в консультационный пункт, не ниже значения, установленного региональным проектом «Поддержка семей, имеющих детей»	3

	Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования		
	Эффективная работа по организации летнего отдыха и оздоровления обучающихся	достижение показателей по охвату летним отдыхом в соответствии с планом	5
Управление взаимодействием с субъектами внешнего окружения, включая органы государственной власти, органы местного самоуправления, социальных партнеров, другие образовательные организации, в том числе организация сетевого взаимодействия в целях обеспечения эффективного образования обучающихся	Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольной образовательной организации		
	Расширение образовательных возможностей обучающихся через организацию сетевого взаимодействия (наличие реализуемой образовательной программы, проекта, договоров, положений, приказов управления образования, министерства образования Красноярского края, Института повышения квалификации и другое)	расширение перечня образовательных услуг за счет сетевого взаимодействия с социальными партнерами, другими образовательными организациями (на договорной основе)	2
		проведение мероприятий для обучающихся, инициированных и организованных образовательной организацией - на муниципальном уровне - на зональном, региональном уровнях	Максимально - 4 балла 0,5 (за каждое мероприятие) 1 (за каждое мероприятие)
Руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и других сотрудников образовательной организации в целях обеспечения эффективного образования обучающихся	Эффективная работа по повышению профессиональной компетентности педагогов и развитию кадрового потенциала образовательной организации	аттестация педагогических работников на квалификационную категорию превышает среднегородское значение показателя по аттестации на квалификационную категорию	3
		организация и проведение образовательной организацией педагогических мероприятий (гостевые	Максимально - 5 баллов за каждое

		обмены опытом, открытые методические дни, конференции, форумы и другое) - муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня	мероприятие: 2 3 5
		проведение на базе образовательной организации педагогических мероприятий - муниципального уровня - регионального и федерального уровней	за каждое мероприятие: 0,5 1
	Высокие результаты педагогических работников по итогам участия в профессиональных конкурсах, инициированных муниципальной системой образования, министерством образования Красноярского края и Министерством просвещения Российской Федерации	результаты по итогам участия в профессиональных конкурсах (кроме "Учитель года", "Воспитатель года") на муниципальном этапе - призеры - победители	Максимально - 8 баллов за каждого: 0,5 1
		на региональном, федеральном этапах - призеры - победители	2 3
		победители и призеры конкурсов "Учитель года", "Воспитатель года" - муниципального этапа - регионального этапа - федерального этапа	за каждого: 3 5 8
Трудовая функция. Управление ресурсами дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования			
Обеспечение сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности/подразделениям организации, определение	Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольной образовательной организации		
	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности образовательной	экономия энергоресурсов образовательной организации - не менее 3% от установленных лимитов	2
обеспечение размера		2	

возможных рисков в связи с изменением объема и перераспределения предоставленных ресурсов	организации	заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными законодательством нормами	
		отсутствие замечаний при проведении проверок контролирующими органами по итогам календарного года, допущенных в связи с недостатками работы руководителя	5
Привлечение и стимулирование поиска дополнительных ресурсов, требующихся для эффективной деятельности образовательной организации	Эффективная работа по привлечению дополнительных ресурсов в деятельность образовательной организации	победа образовательной организации в грантовых конкурсах с привлечением в деятельность образовательной организации	Максимально - 6 баллов
		- до 100 тысяч рублей	3
		- до 500 тысяч рублей	4
		- более 500 тысяч рублей	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Трудовая функция. Представление дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями			
Представление интересов образовательной организации во взаимодействии с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями	Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольной образовательной организации		
	Обобщение и представление эффективного опыта работы образовательной организации	представление руководителем опыта деятельности образовательной организации (результативный, инновационный, продуктивный) на управленческих форумах, конференциях, семинарах (очное участие) - муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня	Максимально - 5 баллов 2 3 5

	Участие руководителя образовательной организации в деятельности органов управления	участие руководителя образовательной организации в работе проблемных, творческих, экспертных групп, советов, комиссий - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	Максимально - 3 балла 1 2 3
Организация и координация постоянного взаимодействия с социальными партнерами, местным сообществом, другими образовательными организациями по реализации образовательных программ, ключевых мероприятий и событий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию образования каждого обучающегося	Обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательной организации	участие родителей обучающихся и представителей органов общественного управления образовательной организации в реализации проектов, программ на уровне образовательной организации, в работе комиссий, обеспечивающих повышение качества предоставления услуг	Максимально - 4 балла 2 (за каждое участие)

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

Таблица 2

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Максимально возможный балл
		наименование	индикатор	
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	эффективность финансово-хозяйственной деятельности	экономия энергоресурсов не менее 3%	8
	Инициативность, ответственность и самостоятельность в решении задач управления	участие заместителя руководителя в деятельности органов управления, обобщение и представление опыта работы	представление эффективного опыта ОУ на управленческих форумах, семинарах муниципального, регионального, федерального уровней	10
			интенсивность работ, обеспечивающих качество исполнения государственной статистической отчетности	10
			качественное обеспечение	20

			организации проведения государственной итоговой аттестации обучающихся на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	
			обеспечение качественной подготовки и проведения массовых событийных мероприятий	20
			активное участие в деятельности органов управления: участие в создании, изучении и рассмотрении документов, решении вопросов муниципального уровня, деятельности в составе проблемных и творческих групп на уровне не ниже городского, работа в качестве эксперта	5

		мероприятий муниципального, регионального, федерального уровней	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	обеспечение качества образовательн ых результатов	для заместителей руководителей общеобразовательн ых учреждений: итоги прохождения процедур промежуточной аттестации учащихся 4 классов (по результатам итоговых контрольных работ): - результаты на уровне или выше результатов в среднем по Красноярскому краю; - 1 - 5 рейтинг учреждения по результатам для заместителей руководителей общеобразовательн ых учреждений:	8 10

		<p>итоги прохождения процедур государственной итоговой аттестации учащихся 9 классов:</p> <p>- исполнение соответствующих показателей муниципального задания;</p> <p>- 1 - 5 рейтинг учреждения по результатам ГИА при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания</p> <p>для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений: итоги прохождения процедур государственной итоговой аттестации учащихся 11 классов:</p> <p>- исполнение соответствующих показателей муниципального</p>	<p>12</p> <p>15</p> <p>12</p>
--	--	---	-------------------------------

		<p>задания;</p> <p>- 1 - 5 рейтинг учреждения по результатам ГИА при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания</p> <p>для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений: итоги Всероссийской олимпиады школьников (муниципальный, региональный, федеральный этапы):</p>	15
		<p>- исполнение соответствующих показателей муниципального задания (план);</p>	6
		<p>- 1 - 5 рейтинг учреждения по результатам муниципального, краевого и федерального</p>	10

		<p>этапов при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания</p> <p>для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений: по привлечению учащихся к занятиям физической культурой и спортом:</p> <p>- охват обучающихся занятиями в объединениях физкультурной направленности;</p>	6
		<p>- 1 - 5 рейтинг учреждения по итогам спортивных соревнований (спортивная школьная лига - муниципальный, региональный, федеральный этапы): при условии исполнения соответствующих</p>	10

			показателей муниципального задания	
			<p>для заместителей руководителей учреждений дополнительного образования: по итогам региональных и федеральных конкурсов, соревнований, смотров:</p> <p>- участие в конкурсах, соревнованиях, смотре на уровне не ниже муниципального обучающихся 80% объединений;</p> <p>- наличие победителей и призеров не менее чем в 20% объединений</p> <p>для заместителей руководителей ДООУ: по итогам реализации образовательной</p>	<p>8</p> <p>10</p>

		<p>программы дошкольного образования:</p> <p>- достижение образовательного результата в соответствии с муниципальным заданием (планом)</p> <p>для заместителей руководителей ДОУ: по итогам участия воспитанников в мероприятиях на уровне не ниже городского:</p> <p>- участие не менее 80% воспитанников старше 5 лет в мероприятиях на уровне не ниже городского;</p> <p>- организация итоговых мероприятий с родителями, выпускниками и представителями общеобразовательных учреждений для обсуждения</p>	<p>6</p> <p>6</p> <p>8</p>
--	--	---	----------------------------

			образовательных результатов (в т.ч. представление портфолио выпускников ДОУ), обсуждения дальнейшей образовательной траектории ребенка	
			организация итоговых мероприятий с выпускниками ДОУ, 4, 9, 11 классов, выпускниками объединений дополнительного образования, их родителями и представителями последующего для ребенка уровня образования для обсуждения образовательных результатов (в т.ч. представление портфолио выпускника) и дальнейшей образовательной траектории ребенка (по отчету о	10

			проведенном мероприятии)	
		расширение образовательных возможностей обучающихся	обеспечение реализации программ углубленного изучения отдельных предметов, программ профильного обучения	15
			сопровождение педагогов в процессе создания образовательных программ и организации дополнительных, в т.ч. платных образовательных услуг; обеспечение реализации договорных обязательств и совместных планов в рамках сетевого взаимодействия с общеобразовательными учреждениями, учреждениями дополнительного образования, центрами психолого-	5

		педагогической и медико-социальной помощи, иными учреждениями	
		обеспечение охвата детей в возрасте от 5 - 18 лет дополнительным образованием:	
		- охват учащихся дополнительным образованием в соответствии с муниципальным заданием (планом)	6
		организация индивидуального сопровождения отдельных категорий детей:	
		- обеспечение реализации индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении, и 100% детей, стоящих на разных видах	8

		профилактического учета	
		организация проведения мероприятий городского и краевого уровней для детей, инициированных и организованных ОУ	8
Сохранность контингента обучающихся	наполняемость классов (групп). Для ДОУ - обеспечение посещаемости дошкольного учреждения детьми	качество работы с педагогами и родителями воспитанников, обеспечивающей наполняемость групп (классов) в соответствии со значениями, установленными муниципальным заданием, планом комплектования учреждения при условии отсутствие отсева, фактов необоснованного отказа от предоставления образовательной услуги	10

		для заместителей руководителей ДОУ: качество работы с педагогами и родителями воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней непосещения дошкольного учреждения воспитанниками по неуважительной причине показателю, установленному муниципальным заданием (планом)	10
Сохранение здоровья обучающихся	сохранение и поддержание здоровья воспитанников	для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений и ДОУ: качество работы с педагогами и родителями воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней непосещения образовательного учреждения обучающихся по болезни показателю, установленному	10

		муниципальным заданием (планом) при отсутствии нарушений санитарного законодательства, выявленных контролирующими органами	
		для заместителей руководителей центров психолого-педагогической и медико-социальной помощи: обеспечение охвата детей в возрасте от 0 до 3 лет психолого-педагогической и социальной помощью в соответствии с плановыми значениями соответствующего показателя муниципальной программы развития образования	10
		для заместителей руководителей центров психолого-	10

		<p>педагогической и медико-социальной помощи: обеспечение охвата детей в возрасте от 3 до 18 лет с ограниченными возможностями здоровья из числа не получающих психолого-педагогическую и социальную помощь на базе образовательных учреждений различных видов коррекционной помощи (100% от обратившихся)</p>	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	качество условий организации образовательного процесса	сложность и напряженность работ, обеспечивающих успешное прохождение процедур лицензирования, аккредитации, проверок контролирующих	10

		органов с получением положительного заключения	
		сопровождение профессиональных сообществ и личное участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	10
		организация деятельности педагогов по паспортизации кабинетов, своевременная и в полном объеме реализация планов дооснащения кабинетов учебным оборудованием; организация деятельности коллектива по реализации перспективных планов приведения в соответствие с	10

		нормативными требованиями условий в образовательном учреждении	
	развитие кадрового потенциала образовательного учреждения	качество сопровождения педагогов, обеспечившего положительную динамику аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию, превышение среднегородского значения показателя по аттестации на квалификационную категорию	8
		качество сопровождения педагогов, обеспечившего результативное участие в профессиональных конкурсах, организованных при поддержке органов управления	

		<p>образованием:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля участников, победителей и призеров на уровне не ниже муниципального; 	6
		<ul style="list-style-type: none"> - 1 - 5 рейтинг учреждения по доле победителей и призеров 	8
		<p>обеспечение методического сопровождения образовательного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по организации и проведению образовательным учреждением мероприятий характера муниципального, регионального, федерального уровней 	8
		<ul style="list-style-type: none"> - деятельность образовательного учреждения в качестве опорной площадки органов 	10

			управления образованием, учреждений профессионального образования педагогов (обучение педагогов, проведение семинаров, открытых дней и т.д.)	
		обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	деятельность по организации проведения процедур независимой оценки качества образования с привлечением внешних экспертов	5
Главный бухгалтер	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	плановое исполнение бюджета, отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	30
			финансовое обеспечение текущих и капитальных ремонтов	30

			финансовое обеспечение реализации планов оснащения кабинетов учебным оборудованием	30
			положительная динамика привлечения внебюджетных средств	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение бухгалтерской отчетности	большой объем, интенсивность и качество работ при выполнении бухгалтерской отчетности		своевременность, отсутствие замечаний	20
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета		качество ведения бухгалтерского учета (полнота, своевременность, точность)	20

И.о. руководителя
УО администрации г. Канска
Т.Н.УСОЛЬЦЕВА

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений и иных учреждений
в сфере образования города Канска,
подведомственных Управлению
образования администрации
города Канска

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ ИНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ
УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ВЕДЕНИЮ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
		наименование	индикатор		
Руководитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Эффективность управления учреждением	Наличие эффективной системы планирования	Отсутствие обоснованных жалоб от потребителей услуг	30%	
		Отсутствие нарушений трудового законодательства	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя	30%	
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Соблюдение финансовой дисциплины, сроков представления отчетности, информации, необходимой внешним пользователям	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя		30%
			Исполнение кассового плана	98 - 100%	50%
		95 - 97%		40%	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Создание условий для	Материально-	Обеспечение	40%	

	осуществления деятельности учреждения	техническая ресурсная обеспеченность учреждения	материально-техническими ресурсами, стабильность кадрового состава	
		Система развития кадрового состава, показатели качества по результатам аттестации работников	Наличие и реализация программы развития кадров	40%
		Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность кадрами - 90%	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество владения управленческими функциями	Полное выполнение обязательств по договорам о предоставлении услуг	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны обслуживаемых учреждений	50%
Заместители руководителя	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Своевременное исполнение поручений и указаний	Отсутствие нарушений сроков исполнения поручений и указаний	40%
		Отсутствие фактов, подлежащих контролю со стороны надзорных органов и учредителя	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Эффективность управления учреждением	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	30%
		Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	Отсутствие нареканий со стороны учредителя	20%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание условий для осуществления деятельности учреждения	Участие в социально значимых мероприятиях		10%
		Укомплектованность кадрами	Не менее 75% от штатной численности	10%
Главный бухгалтер	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений	Соблюдение нормативных правовых актов	Отсутствие замечаний, предписаний учредителя, контролирующих или надзирающих органов	30%
	Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	Исполнение бюджета учреждения	99%-ное освоение средств, предусмотренных кассовым планом	20%
		Исполнение бюджета обслуживаемых учреждений	98%-ное освоение средств, предусмотренных кассовым планом	30%
		Результативность финансово-	Отсутствие перемещений бюджетных ассигнований	20%

		экономической деятельности		
	Ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения. Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным правовым актам	Отсутствие замечаний, предписаний учредителя, контролирующих или надзирающих органов	30%
	Соблюдение сроков и порядка финансовой отчетности	Соответствие заданным нормам и нормам законодательства, доля сданных отчетных документов	Своевременная и без замечаний сдача отчетов	30%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Непрерывное профессиональное развитие	Организация повышения квалификации сотрудников	20% от штатного состава	20%
	Выполнение в полном объеме и на высоком профессиональном уровне поручений руководителя учреждения	Выполнение заданий качественно, в короткие сроки	100%	20%
Выплаты за качество выполняемых работ				

Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	40%
---	--	--	-----

**УЧРЕЖДЕНИЯ ПО РЕСУРСНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Руководитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Своевременное и эффективное расходование средств в соответствии с целевым назначением	Исполнение кассового плана на 98%	40%
		Отсутствие фактов, подлежащих контролю со стороны надзорных органов и учредителя	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	40%
		Реализация федеральных, региональных проектов, программ, мероприятий	Количество проектов, программ	За каждый проект, программу - 20%, но не более 60%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Эффективность управления учреждением	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	40%	

		Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	Отсутствие дисциплинарных взысканий со стороны учредителя	30%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание условий для осуществления деятельности учреждения	Участие в социально значимых мероприятиях	Организация мероприятий по безопасной перевозке детей	20%	
	Наличие выступлений с докладами на совещаниях, конференциях	За 1 выступление	20%	
	Укомплектованность кадрами	Не менее 75% от штатной численности	20%	
Заместители руководителя	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Своевременное исполнение поручений и указаний	Отсутствие нарушений сроков исполнения поручений и указаний	40%
		Отсутствие фактов, подлежащих контролю со стороны надзорных органов и учредителя	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Эффективность управления	Добросовестное исполнение трудовых	Отсутствие жалоб на качество исполнения	30%	

	учреждением	обязанностей	трудовых обязанностей	
		Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	Отсутствие нареканий со стороны учредителя	20%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание условий для осуществления деятельности учреждения	Участие в социально значимых мероприятиях	Организация мероприятий по безопасной перевозке детей	10%
		Укомплектованность кадрами	Не менее 75% от штатной численности	10%
Главный бухгалтер	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений	Соблюдение нормативных правовых актов	Отсутствие замечаний, предписаний учредителя, контролирующих или надзирающих органов	30%
	Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	Исполнение бюджета учреждения	99%-ное освоение средств, предусмотренных кассовым планом	20%
		Исполнение бюджета обслуживаемых учреждений	98%-ное освоение средств, предусмотренных кассовым планом	30%
		Результативность	Отсутствие	20%

		финансово-экономической деятельности	перемещений бюджетных ассигнований	
	Ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения. Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным правовым актам	Отсутствие замечаний, предписаний учредителя, контролирующих или надзирающих органов	30%
	Соблюдение сроков и порядка финансовой отчетности	Соответствие заданным нормам и нормам законодательства, доля сданных отчетных документов	Своевременная и без замечаний сдача отчетов	30%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Непрерывное профессиональное развитие	Организация повышения квалификации сотрудников	20% от штатного состава	20%
	Выполнение в полном объеме и на высоком профессиональном уровне поручений руководителя учреждения	Выполнение заданий качественно, в короткие сроки	100%	20%
Выплаты за качество выполняемых работ				

Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	40%
---	--	--	-----

Начальник МКУ
«УО администрации г. Канска»
А.П.ПАНОВ

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений и иных учреждений
в сфере образования города Канска,
подведомственных Управлению
образования администрации
города Канска

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ,
СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ
РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКАМ
ИНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), %
		наименование	индикатор	
Заместитель главного бухгалтера, начальник отдела	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Качество при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами	отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения, контролирующих и надзорных органов по ведению документации	50
		своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	полнота и соответствие нормативным актам и локальным актам учреждения	40
		отсутствие нарушений сроков и качества подготовки и сдачи отчетности	нарушение сроков подготовки и сдачи отчетности	20
		высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины	наличие замечаний по ведению финансовой и кассовой документации	50
		обеспечение стабильного функционирования и	своевременное обеспечение рабочего	30

	развития учреждения	процесса информационно-методическими материалами; техническими средствами	
	соответствие заданным нормам и нормам законодательства, доля сданных отчетных документов	своевременная и без письменных замечаний налоговых и иных органов сдача отчетов	50
	результативность деятельности отдела	план работы отдела выполнен в установленный срок	10
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение плановой деятельности учреждения	умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей учреждения	достижение заявленных параметров	20
		95% и более %	30
	качество оказываемых консультационных услуг работникам учреждений	точность консультаций, отсутствие замечаний, нареканий	30
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческих функций	подготовка аналитических документов, обеспечение системного контроля,	без замечаний	10

		координация деятельности отдела		
		информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
		подготовка и своевременная сдача квартальной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	зафиксированных замечаний	
		отсутствие замечаний обслуживаемых учреждений по деятельности отдела	отсутствие письменных претензий, жалоб	20
Экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Качество при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности, отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения по ведению документации	30
		своевременное, качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения		50

	качественная подготовка и своевременная сдача месячной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	30
	качественная подготовка и своевременная сдача квартальной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты			
За оперативное выполнение поставленных задач	обеспечение полной и достоверной информации	без замечаний	50
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность финансово-экономической деятельности	возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности	выполнение в установленные сроки, качественно и квалифицированно	50
	выполнение заданий требующих работы с большими объемами информации, сбор, анализ, обобщение информации (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение в установленные сроки, качественно и квалифицированно	50
	добросовестное исполнение трудовых обязанностей	отсутствие письменных жалоб на качество	20

			исполнения трудовых обязанностей и дисциплинарных взысканий	
		ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения. Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным правовым актам	30
		контроль за эффективным и целевым расходованием средств	обеспечение соответствия осуществляемых хозяйственных операций законодательству, контроль за движением имущества и выполнением обязательств учреждения	10
Юрисконсульт	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проверка муниципальных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений	договоры заключены в соответствии с действующим законодательством	в полном объеме, в срок, без замечаний	60

	Разработка документов в соответствии с уставной деятельностью учреждения	своевременность издания локальных нормативных актов учреждения, наличие полного пакета документации	в полном объеме, в срок, без замечаний	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Защита интересов учреждения	защита интересов учреждений суде, в ходе переговорных процессов	качественно и в полном объеме подготовлена документация, обеспечено обеспечена защита интересов учреждений в судебном заседании, в ходе переговорных процессов	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Консультирование	качество оказываемых консультационных услуг работникам учреждений	точность консультаций, отсутствие замечаний, нареканий	50
	Обработка и предоставление информации	отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения по ведению документации	100%	50
Методист (включая старшего методиста)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Интенсивный труд и высокие результаты	большой объем и интенсивность работ,	выполнение качественно, в срок и в	50

<p>работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения</p>	<p>своевременное представление информации, качественное оформление аналитических и других документов</p>	<p>полном объеме</p>	
<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>			
<p>Вклад в развитие системы образования</p>	<p>результативность методического сопровождения подведомственных учреждений</p>	<p>оформленные предложения, описания, разработки, методические рекомендации</p>	<p>15</p>
		<p>организована деятельность сообществ, реализующих проекты, программы</p>	<p>10</p>
		<p>результативное сопровождение учреждений, участвующих в реализации проектов, программ (реализация проектов, победы учреждений в конкурсах, получение учреждениями гранта)</p>	<p>10</p>
		<p>обеспечено сопровождение</p>	<p>20</p>

			учреждений при подготовке и проведении мероприятий	
			участие в проведении мероприятий в качестве модераторов, экспертов, организаторов и т.д., выступления, публикации участников	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
Качество при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	информирование населения о предоставляемых системой образования услугах, обеспечение позитивного имиджа системы образования	выступления, публикации, участие в конкурсах, размещение информации в сети Интернет, СМИ		30
	разработка и ведение баз данных, сайтов, банка данных, каталогов, архивов, отчетной и иной документации	качество ведения (наполняемость, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок)		10
	качество владения организационными функциями, коммуникативные качества	выстраивание эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями, отсутствие обоснованных		15

			нареканий и жалоб	
Документовед, специалист по кадрам, делопроизводителе, секретарь-машинистка, секретарь	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ответственное отношение к выполнению задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	полнота, своевременность и качество исполнения поставленных задач на отчетный период	отсутствие замечаний по своевременности исполнения отчетов и предоставления информации	50
		обеспечение стабильного функционирования	качество ведения баз данных (наполняемость, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок)	30
		подготовка локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения	соответствие нормам действующего законодательства	50
		интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	большой объем и интенсивность работ. Своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Ведение документации учреждения и работы с кадрами при совмещении должности	осуществление кадровых консультаций для работников учреждения, ведение документации по кадрам, делопроизводство учреждения	полнота и своевременность исполнения	20
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Эффективное использование современных систем работы с информацией, документами	разработка и ведение баз данных, сайтов, банка данных, каталогов, архивов, отчетной и иной документации	качество ведения (наполняемость, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок)	10
	Взаимодействие с другими ведомствами (Пенсионный фонд, Военный комиссариат, Центр занятости и др.)	обработка и предоставление информации, отчетов, ведение учетной документации	отсутствие замечаний	10
	Осуществление дополнительных работ	наличие дополнительных работ	полнота и своевременность исполнения	10
Программист, инженер-программист, техник-программист и др.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к выполнению должностных обязанностей	своевременное проведение профилактических работ	качественное исполнение, отсутствие замечаний	50

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Бесперебойная работа техники и функционирование ПС	отсутствие замечаний, жалоб, сбоев	качественное исполнение, отсутствие замечаний	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение дополнительных видов работ	оперативное устранение сбоев в работе техники и ПС	качественное исполнение, отсутствие замечаний	40
Заведующий хозяйством	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение содержания здания и помещений	своевременное выполнение плановых мероприятий по содержанию здания и кабинетов,	качественное исполнение, отсутствие замечаний	50
		самостоятельность при реализации мероприятий по обеспечению санитарного и технического состояния закрепленных помещений	качественное исполнение, отсутствие замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
		контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	качественное исполнение, отсутствие замечаний	10
	качество владения	выстраивание	5	

		организационными функциями, коммуникативные качества	эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями, отсутствие обоснованных нареканий и жалоб	
		полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	качественное исполнение, отсутствие замечаний	20
		обеспечение сохранности имущества и его учета	качественное исполнение, отсутствие замечаний	10
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Важность выполненной работы	интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	большой объем и интенсивность работ. Своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	40
Инженер, инженер-технолог	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Интенсивный труд, расширение объемов работ, связанных с обслуживанием	интенсивный труд, расширение объемов работ, связанных с обслуживанием учреждений системы	большой объем и интенсивность работ. Своевременное представление	60

	учреждений системы образования	образования и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	информации, качественное оформление отчетных и других документов. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Работа с информационными базами, реализация организационных функций	участие в формировании программы развития системы образования, формировании бюджета системы образования, планов, проектов, программ и иной документации, связанным с развитием сети образовательных учреждений	качественное исполнение, отсутствие замечаний	30
разработка и ведение баз данных, сайтов, банка данных, каталогов, архивов, отчетной и иной документации		качество ведения (наполняемость, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок)	20	
качество владения организационными функциями, коммуникативные качества		выстраивание эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями, отсутствие обоснованных нареканий и жалоб	10	

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Организационное и техническое сопровождение подведомственных учреждений	организационное и техническое сопровождение подведомственных учреждений, консультирование, инструктирование работников, контроль за деятельностью учреждений	своевременное принятие мер по устранению нарушений, отсутствие штрафов, взысканий надзорных органов, допущенных в связи с недостаточным сопровождением и контролем за деятельностью учреждений	20
Механик	Выплаты за интенсивность и высокие результаты			
	Ответственное отношение к выполнению должностных обязанностей	контроль за соблюдением водителем санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности, дорожного движения	отсутствие замечаний, бесперебойная и безаварийная работа транспорта	50
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Сохранность имущества	обеспечение сохранности имущества и его учета	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	40
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Расширение объемов работ	выполнение дополнительных видов работ	участие в проведение ремонтных работ на автомобильной технике, погрузочно-разгрузочные	60	

			работы	
Диспетчер	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление контроля	обеспечение своевременного контроля за подвозом детей, полнота и качество ведения документации по подвозу, базы данных по подвозу	качество выполнения, отсутствие нареканий	40
		контроль за выполнением графиков подвоза, соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности, дорожного движения	отсутствие замечаний контролирующих органов, связанных с недостаточным контролем	35
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	большой объем и интенсивность работ. Оперативность решений вопросов связанных с предоставлением транспортных услуг. Своевременное представление информации	качество выполнения, отсутствие нареканий	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Качество при	качественное оформление	качество выполнения,	15	

	выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	отчетных и других документов. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	отсутствие нареканий	
Водитель	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Интенсивный труд, качественное транспортное обеспечение	интенсивный труд, связанный с выездами за пределы города, качественное транспортное обеспечение муниципальных и краевых мероприятий	большой объем и интенсивность работ. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	60
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение нормативов, сохранность имущества	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности, дорожного движения	качество выполненных работ, отсутствие замечаний, штрафных санкций	40
		обеспечение сохранности имущества и его учета	замечания по утрате и порче имущества	20
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Качество ведения документации, эффективное взаимодействие	ведение документации	качество ведения (полнота, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок)	20	

		коммуникативная культура	выстраивание эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями, отсутствие обоснованных нареканий и жалоб	10
	Выполнение дополнительных видов работ	участие в проведение ремонтных работ на автомобильной технике, погрузочно-разгрузочные работы, мойка автотранспортного средства	качество выполненных работ, отсутствие замечаний, штрафных санкций	50
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, уборщик служебных помещений	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	60
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Систематизация оборудование, сохранность имущества	систематизация учебного оборудования	наличие системы хранения и использования, отсутствие нареканий	30
		отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	15
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

	Осуществление дополнительных видов работ	качественное выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочных работ, ремонтные работы, сезонные работы	40
		проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	временные затраты со 100% качеством до 1 часа	20
		благоустройство территории	наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	20
	Коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками, обучающимися и их родителями	отсутствие жалоб	10

Начальник МКУ
«УО администрации г. Канска»
А.П.ПАНОВ

Приложение № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений и иных учреждений
в сфере образования города Канска,
подведомственных «Управление
образования администрации
города Канска»

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за опыт работы в занимаемой должности: <***>	
1.1	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	20%
1.2	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со	25%

	слова «Заслуженный» <***>	
	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 <****>	2700,0 рубля
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 организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета	180%
2.5	за эффективную координацию деятельности городских профессиональных сообществ для ресурсно-методического, инженерно-технического	120%

	обеспечения деятельности образовательных учреждений	
2.6	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	молодым 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 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 образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
5	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
	в одном классе	5 000 рублей
	в двух и более классах	10 000 рублей

<*> 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 2700,0 рубля 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.

<*****> Выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих

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

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

«<*****> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых бюджету города Канска, в целях софинансирования в полном объеме расходов на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, за счет средств краевого бюджета источником которого является иной межбюджетный трансфер федерального бюджета

Начальник МКУ
«УО администрации г. Канска»
А.П.ПАНОВ

Приложение № 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений и иных учреждений
в сфере образования города Канска,
подведомственных Управлению
образования администрации
города Канска

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной
	наименование	индикатор	

			платы
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25%
		95% выделенного объема средств	50%
Объем ввода законченных ремонт объектов	текущий ремонт	выполнен в срок	25%
	капитальный ремонт	в полном объеме	50%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50%
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50%
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50%
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50%

Начальник МКУ
«УО администрации г. Канска»
А.П.ПАНОВ

к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений и иных учреждений
в сфере образования города Канска,
подведомственных Управлению
образования администрации
города Канска

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

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

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

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3	Учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
4	Иные учреждения, осуществляющие образовательный процесс	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
5	Прочие учреждения образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

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

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

1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

по общеобразовательным - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования детей и дошкольным учреждениям - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

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

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

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

6. Учреждения дополнительного образования детей относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

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

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
4	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5

		высшую квалификационную категорию	1
		ученую степень	1,5
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
7	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
8	Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 30
9	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	находящихся на балансе учреждения	30
		при наличии договорных отношений	15
10	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
11	Наличие собственных - котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
12	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
13	Наличие в муниципальных образовательных учреждениях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (кроме образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

14	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
15	Наличие оборудованных групповых площадок на территории ДОУ	за каждую площадку	5
16	Количество групповых помещений, оборудованных для образовательной деятельности	за каждое групповое помещение	15
17	Наличие дополнительных помещений для занятий с детьми, предназначенных для поочередного использования всеми или несколькими детскими группами (музыкальный зал, сенсорная комната и др.)	за каждый вид	15

Объемные показатели, характеризующие работу учреждения, для определения группы по оплате труда руководителей специализированных учреждений по ведению бухгалтерского учета:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Годовой объем бюджетных ассигнований обслуживаемых учреждений, млн руб.	Свыше 100	70 - 99	50 - 69	Менее 50
Количество обслуживаемых учреждений, ед.	Свыше 12	10 - 12	7 - 9	Менее 7
Количество работников в обслуживаемых учреждениях, чел.	Свыше 500	400 - 500	300 - 400	До 300

Объемные показатели, характеризующие работу учреждения, для определения группы по оплате труда руководителя муниципального казенного учреждения «Ресурсно-методический центр города Канска»:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений <*>			
	I	II	III	IV
Количество обслуживаемых учреждений, ед.	Свыше 12	10 - 12	7 - 9	Менее 7
Количество работников обслуживаемых учреждений, слушателей семинаров и	Свыше 500	400 - 499	300 - 399	Менее 300

инструктивных совещаний, чел.				
Доля педагогических работников, повысивших квалификацию, % в год	Свыше 35	30 - 34	20 - 29	До 20
Доля своевременного принятия мер по устранению предписаний, % от числа предписаний	Свыше 70	50 - 69	40 - 49	До 40

 <*> При определении группы по оплате труда руководителя учреждения в случае, когда показатели относятся к разным группам по оплате труда, группа определяется по показателю «Количество работников обслуживаемых учреждений, слушателей семинаров и инструктивных совещаний, чел.

Начальник МКУ
 «УО администрации г. Канска»
 А.П.ПАНОВ

Приложение № 8
 к Примерному положению
 об оплате труда работников
 муниципальных образовательных
 учреждений и иных учреждений
 в сфере образования города Канска,
 подведомственных Управлению
 образования администрации
 города Канска

**ПЕРЕЧЕНЬ
 ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ
 К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
 ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ»**

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
2. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	учитель
3. Учреждения дополнительного образования	педагог дополнительного образования, педагог-

	организатор, концертмейстер
4. Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог
5. Учреждения по ведению бухгалтерского учета	бухгалтер, экономист
6. Учреждения по ресурсно-методическому обеспечению деятельности образовательных учреждений	методист, инженер

Начальник МКУ
«УО администрации г. Канска»
А.П.ПАНОВ
