



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД ЯРОВОЕ
АЛТАЙСКОГО КРАЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЯРОВОЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.08 2018

№ 834

г. Яровое

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей и их заместителей муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных Комитету администрации г.Яровое по образованию

В соответствии со статьей 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации города Яровое Алтайского края от 25.04.2018 № 357 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей и их заместителей муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных Комитету администрации г.Яровое по образованию. (прилагается).

2. Признать утратившими силу:

- постановление администрации города от 26.05.2008 № 422 «Об утверждении Положения о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей»;
- раздел 3, пункт 8.1.2, раздел 9 Методики формирования системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (учреждений), реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, утвержденной постановлением администрации города от 08.10.2013 № 982;
- постановление администрации города от 30.12.2013 № 1348 «О внесении изменений в методику формирования и распределения фонда оплаты труда

муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей» в части оплаты труда руководителя;

- постановление администрации города от 15.10.2014 № 933 «О внесении изменений в методику формирования системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений г.Ярвое».

3. Отделу информационных технологий (Мариненко А.А.) разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации города Ярвое Алтайского края.

4. МБУ «Инфоцентр г.Ярвое» (Тимохин А.Б.) опубликовать настоящее постановление в «Сборнике муниципальных правовых актов муниципального образования город Ярвое Алтайского края».

5. Настоящее постановление вступает в силу с 01.09.2018г.

6. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по социальным вопросам В.И. Шилова.

Временно исполняющий
обязанности главы города



Н.В. Бачурин

Приложение

Утверждено
постановлением
администрации города
от 30.08.2018 № 834

Положение об оплате труда руководителей и их заместителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных Комитету администрации г.Яровое по образованию

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда руководителей и их заместителей (далее – руководящих работников) образовательных учреждений, подведомственных Комитету администрации г.Яровое по образованию (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации города Яровое Алтайского края от 25.04.2018 № 357 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета».

2. Порядок отнесения муниципальных учреждений образования города Яровое, подведомственных Комитету администрации г.Яровое по образованию к группам по оплате труда руководителей

2.1. Объемные показатели деятельности учреждений, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по образованию.

2.1.1. К объемным показателям деятельности образовательных организаций, подведомственных Комитету администрации г.Яровое по образованию, к группам по оплате труда руководителей относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: количество учащихся (воспитанников), работников, особенность структуры и показатели, влияющие на сложность руководства организацией.

2.1.2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей образовательных организаций оценивается в баллах по следующим показателям по типам учреждений:

Таблица 1.Муниципальныебюджетные общеобразовательные организации

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество учащихся	за каждого учащегося	0,3
2.	Количество учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей - инвалидов	за каждого учащегося	2,0
3.	Количество работников, имеющих первую квалификационную категорию	за каждого педагогического работника	0,5
4.	Количество работников, имеющих высшую квалификационную категорию	за каждого педагогического работника	1,0
5.	Количество профильных классов (с углубленным изучением предметов, профильных, кадетских, спортивных)	за каждый класс	1,0
6.	Наличие в образовательной организации обучающихся, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе.	за каждого обучающегося, посещающего эти секции, кружки, студии	0,5
7.	Наличие лицензии (приложения к лицензии) на осуществление образовательной деятельности по дополнительному образованию детей		20,0
8.	Количество классов комплектов, наполняемость не ниже 25 человек	за каждый класс	1,0
9.	Работа организации в режиме инноваций РИП, БЛП, РДШ и другие направления	за каждое направление	10,0
10.	Организована работа методических объединений: - школьные методические объединения - муниципальные методические объединения	за каждого руководителя	5,0 10,0
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - спортивной площадки - стадиона - бассейна - хоккейной коробки	за каждую единицу	10,0 15,0 30,0 15,0
12.	Наличие собственного оборудованного - медицинского кабинета, - кабинета ЛФК, - столовой		15,0 15,0 15,0

13.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10,0
14.	Отсутствие учащихся, не получивших аттестаты по окончании освоения основных общеобразовательных программ - основного общего образования, - среднего общего образования		20,0 30,0
15.	Состояние организации работы школьного сайта	- соответствие требованиям законодательства - регулярность и своевременность размещения информации	10,0 10,0 10,0
16.	Работа в региональной информационной системе в сфере образования «Сетевой край. Образование», «Е- услуги» (зачисление в образовательную организацию)	без замечаний	20,0
17.	Наличие школьной благоустроенной территории	- покрытия (твердые, газонные, комбинированные); - ограждение; - озеленение (газоны, цветники, различные виды посадок); - оборудованные площадки (детские, спортивные, игровые, для мусоро - сборных контейнеров); - пешеходные коммуникации (тротуары, аллеи, дорожки)	4.0 4.0 4.0 4.0 4.0
18.	Наличие учебно - опытных участков, парникового хозяйства, теплиц, находящихся в эксплуатации	за каждую единицу	15,0

Таблица 2. Муниципальные бюджетные учреждения дошкольного образования

Таблица 2

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество воспитанников, охваченных образовательными услугами	за каждого воспитанника	0,5
2.	Количество групп в МБДОУ	за каждую группу	10,0

3.	Количество работников в МБДОУ	за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	1,0
		за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	2,0
4.	Наличие детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья	за каждого воспитанника	1,0
5.	Наличие в МБДОУ воспитанников, посещающих секции, кружки, студии, организованные в МБДОУ	за каждого воспитанника	0,5
6.	Наличие лицензии на осуществление образовательной деятельности по дополнительному образованию детей		20,0
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательной деятельности: спортивной площадки, бассейна, спортивного зала, музыкального зала, кабинета логопеда, психолога и др.	за каждую единицу	10,0
8.	Наличие оборудованного медицинского блока: кабинет медицинского работника, процедурный кабинет, изолятор и др.	за каждую единицу	15,0
9.	Наличие руководителей муниципальных методических объединений	за каждого руководителя	10,0
10.	Состояние организации работы сайта МБДОУ	- соответствие требованиям законодательства	10,0
		- регулярность и своевременность размещения информации	10,0
		- наполнение сайта	10,0
11.	Наличие оборудованных и используемых в МБДОУ помещений для разных видов деятельности (библиотека, музей, зимний, летний сад, летний бассейн, учебно-опытный участок и др.)	за каждую единицу	15,0
12.	Работа в АИС «Сетевой регион. Образование»	без замечаний	30,0

12.	Наличие благоустроенной территории	- покрытия (твердые, газонные, комбинированные);	4,0
		- ограждение;	4,0
		- озеленение (газоны, цветники, различные виды посадок);	4,0
		- оборудованные (детские, спортивные, игровые, для мусоросборных контейнеров) площадки;	4,0
		- пешеходные коммуникации (тротуары, аллеи, дорожки)	4,0

Таблица 3. Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования

Таблица 3

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	
1.	Количество обучающихся: - при постоянном контингенте; - при сменном контингенте	за каждого обучающегося	0,3	
			0,1	
2.	Наличие учащихся с ограниченными возможностями здоровья	за каждого учащегося	0,5 (но не более 20)	
3.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	дополнительно за каждого воспитанника	0,2	
4.	Количество работников в МБУДО, имеющих первую квалификационную категорию	за каждого педагогического работника	0,5	
5.	Количество работников с МБДОУ, имеющих высшую квалификационную категорию	за каждого педагогического работника	1,0	
6.	Оказание методической помощи педагогическим работникам образовательных организаций	с общим охватом до 100 чел.	20,0	
			от 101 до 200 чел.	30,0
			201 и более	50,0
7.	Состояние организации работы сайта МБУДО	- соответствие требованиям законодательства; -регулярность и своевременность размещения информации; -наполнение сайта	10,0	
			10,0	
			10,0	
8.	Наличие направлений в структуре учреждения, реализующего программы дополнительного образования	за каждое направление	20,0	
9.	Наличие оборудованных и используемых в процессе дополнительного образования: - спортивных сооружений (бассейн, хоккейная коробка, спортивные площадки); - помещения для проведения образовательной деятельности (логопедические кабинеты, кабинеты психологической разгрузки, спортивных залов, хореографических залов, тренажерных залов, актовых	за каждый вид	5,0	
			5,0	

	залов, студии видео - звукозаписи)		
10.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10,0
11.	Наличие благоустроенной территории	- покрытия (твердые, газонные, комбинированные); - ограждение; - озеленение (газоны, цветники, различные виды посадок); - оборудованные (детские, спортивные, игровые, для мусоросборных контейнеров) площадки; - пешеходные коммуникации (тротуары, аллеи, дорожки)	2,0 2,0 2,0 2,0 2,0

2.1.3. Учреждения, подведомственные Комитету администрации г.Яровое по образованию, относятся к соответствующим группам по оплате труда руководителей образовательных организаций в зависимости от суммы баллов, определенной на основе указанных выше показателей деятельности в соответствии с таблицей 4 настоящего Положения:

Таблица 4

Тип образовательной организации	Группа, к которой МБОУ относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
муниципальные бюджетные общеобразовательные учреждения	501 и более	351-500	201-350	200 и менее
муниципальные бюджетные дошкольные образовательные учреждения	501 и более	351-500	201-350	200 и менее
муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования	501 и более	351 - 500	201 - 350	200 и менее

Группа по оплате труда руководителя образовательной организации пересматриваются не чаще одного раза в год.

При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся, воспитанников образовательных организаций, подведомственных Комитету администрации г.Яровое по образованию, определяется согласно утвержденному (действующему по состоянию на 1 сентября) муниципальному заданию на текущий календарный год.

3. Должностной оклад

3.1. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада

руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

3.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с группой по оплате труда, определенной в соответствии с разделом 2 настоящего Положения. Значения минимальных должностных окладов руководителей образовательных организаций устанавливаются в следующих размерах (таблица 5):

Таблица 5

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
I группа	10564
II группа	8189
III группа	7583
IV группа	7113

3.3. Комитет администрации г.Яровое по образованию ежегодно на начало учебного года (01 сентября) устанавливает повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя образовательной организации от 1 до 3:

- организации дополнительного образования - 1,2;
- дошкольные образовательные организации - 1,3;
- для общеобразовательных организаций - 1,4.

Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя образовательной организации устанавливается независимо от группы по оплате труда руководителя и пересматривается Комитетом администрации г.Яровое по образованию не чаще одного раза в год.

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (организаций) не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников (таблица 6).

Таблица 6

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4

от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5

Под фактической численностью работников образовательной организации необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя) на среднюю численность указанных работников.

3.5. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

При совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты устанавливается по соглашению с работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение руководителем образовательного учреждения работы по совместительству допускается только после согласования с работодателем. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

3.6. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников образовательного учреждения сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью (таблица 7):

Таблица 7

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Число заместителей руководителя учреждения (организации), ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще 1 раза в год Комитетом администрации г.Яровое по образованию. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 20 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.7. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя учреждения возлагается на руководителя учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководящих работников образовательных организаций в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, законами Алтайского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

4.2. Руководящим работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

4.2.4. Персонифицированная доплата.

4.3. Выплаты компенсационного характера руководителям образовательных учреждений в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. При этом руководители обеспечивают проведение специальной оценки условий труда, разрабатывают и реализуют программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

4.5. Выплаты компенсационного характера занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)

устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям устанавливается выплата компенсационного характера (районный коэффициент) в размере 1,25 к заработной плате (должностному окладу, выплатам компенсационного и стимулирующего характера (за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда).

4.6. В случае если месячная заработная плата руководящих работников, полностью отработавших в этот период рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой и установленным минимальным размером оплаты труда.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера руководящим работникам могут назначаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютных величинах и осуществляться в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.2. Руководящим работникам образовательных учреждений могут назначаться стимулирующие выплаты из средств от приносящей доход деятельности.

5.3. Руководящим работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

5.3.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

5.3.2. Ежемесячные выплаты за выслугу лет, наличие ученой степени, почетного звания, отраслевых наград.

5.3.3. Премияльные выплаты по итогам работы (за год) и единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами).

5.3.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.4. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям согласно оценке результативности профессиональной деятельности руководителя устанавливаются настоящим Положением.

Заместителям руководителей учреждений показатели оценки результативности профессиональной деятельности устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяемых руководителями образовательных учреждений.

5.4.1. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с оценкой результативности профессиональной деятельности руководителей (пункт 5.6 настоящего

Положения) путем умножения количества набранных баллов на стоимость 1 балла, которая ежегодно утверждается настоящим Положением.

5.4.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты за выслугу лет, наличие ученой степени, почетных званий, отраслевых наград производятся в следующих размерах:

- выплата за выслугу лет в должности руководителя организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается:

от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от должностного оклада;

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от должностного оклада;

свыше 15 лет - 15 процентов от должностного оклада.

- выплата за наличие почетного звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы РСФСР", аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 процентов от должностного оклада;

- выплата за наличие отраслевой награды (нагрудного знака "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "За развитие научно-исследовательской работы студентов" или значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР") - 5 процентов от должностного оклада.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

5.4.3. Премияльные выплаты по итогам работы за год и единовременные (разовые) премии носят единовременный (разовый) характер и могут устанавливаться:

- к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения государственными, ведомственными и краевыми наградами;

- по итогам работы за год по результатам оценки профессиональной деятельности руководителей (пункт 5.6. настоящего Положения).

5.4.4. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в виде:

- выплат за аттестацию на соответствие занимаемой должности - до 15 процентов от должностного оклада (таблица 8):

Таблица 8

Результат квалификационного испытания	Размеры стимулирующих выплат (% от должностного оклада)
от 3,51 балла до 4,0 баллов	10

от 4,0 баллов до 4,46 баллов	12
более 4,46 баллов	15

- выплаты за качество выполняемых работ из средств от приносящей доход деятельности (раздел 7 настоящего Положения).

5.5. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям согласно оценке результативности профессиональной деятельности руководителя устанавливаются настоящим Положением.

5.5.1. Оценка результативности профессиональной деятельности руководителя осуществляется в целях повышения качества административно-управленческой и иных видов профессиональной деятельности руководителей, направленной на обеспечение устойчивого функционирования и развития муниципальных учреждений, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по образованию, стимулирования их творческой активности и деловой инициативы при выполнении стоящих перед ними профессиональных задач.

Основными принципами оценки результативности профессиональной деятельности руководителей (далее - "оценка") являются:

объективность, означающая недопустимость предвзятости в оценке результатов деятельности руководителей;

обеспечение зависимости размеров оплаты труда руководителей от результатов деятельности муниципальных учреждений, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по образованию, путем установления руководителям соответствующих выплат: ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и премиальной выплаты по итогам работы.

Оценка осуществляется по итогам деятельности учреждения за истекший период. Показатели оценки устанавливаются в соответствии с типом учреждения.

Оценка деятельности учреждения для установления ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется за истекший календарный год 1 раз до 15 февраля текущего года.

Оценка деятельности учреждения для определения премиальной выплаты по итогам работы производится 1 раз в год до 20 декабря текущего года.

Показатели оценки результативности профессиональной деятельности руководителей устанавливаются в соответствии с типом учреждения.

5.6. Показатели оценки результативности труда деятельности руководителей муниципальных учреждений.

Таблица 9. Показатели для установления ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций

Таблица 9

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Количество баллов
1. Основная деятельность учреждения			

1.1	Освоение обучающимися образовательных стандартов	результаты ЕГЭ по обязательным предметам выше среднего показателя по краю	10,0 баллов за каждый предмет, но не более 20,0
		результаты ЕГЭ по выбору выше среднего показателя по краю	10,0 баллов за каждый предмет, но не более 100,0
		наличие учащихся, набравших 100 баллов по предмету	10,0 но не более 20,0
		отсутствие учащихся, не получивших аттестат в основной период	10,0
		наличие обучающихся, получивших медаль «За особые успехи в обучении»	5,0 за каждого обучающегося, но не более 30,0
		результаты ОГЭ по обязательным предметам (русский язык, математика) выше среднего показателя по муниципалитету	5,0 за каждый предмет, но не более 10,0
		результаты ОГЭ по предметам по выбору выше среднего показателя по муниципалитету	5,0 за каждый предмет, но не более 50,0
		количество обучающихся, получивших аттестат с отличием	3,0 за каждого обучающегося, но не более 24,0
		процент качества по школе выше среднего показателя по городу	2,0
		отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине	2,0
1.2.	Результативность выступления обучающихся на Всероссийской олимпиаде школьников	участник	5,0 но не более 30,0
		призер	10,0 но не более 20,0
		победитель	15,0
1.3.	Реализация программы дополнительного образования	наличие лицензии на реализацию дополнительных образовательных программ	10,0

		за реализацию каждой программы дополнительного образования	по 2 балла за каждую программу, но не более 20
1.4.	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении	отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	10,0
1.5	Соблюдение правил пожарной безопасности, санитарно - гигиенических норм, правил по охране труда	отсутствие неисполненных предписаний	5,0
1.6	Создание условий здоровьесбережения участников образовательного процесса	охват горячим питанием обучающихся:	
		95% и выше	5,0
		90- 94%	4,0
		85-89 %.	3,0
1.7.	Реализация инновационных проектов	образовательная организация является региональной инновационной площадкой	5,00
		опыт образовательной организации включен в краевой Банк лучших практик	4,0
		образовательная организация организует мероприятия в рамках заявленной темы с целью распространения опыта по актуальным вопросам развития современного образования	1,0 за 1 мероприятие, но не более 3,00
1.8.	Соответствие структуры сайта образовательной организации требованиям приказа Рособнадзора от 29.05.2014 № 785	- достижение 100%;	3,0
		- наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте образовательных организаций)	2,0
Максимальное количество по разделу			400,0
2. Финансово-экономическая деятельность			
2.1.	Соотношение средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к среднемесячной начисленной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Алтайском крае	от 100 %	10,0
2.2.	Улучшение материально-технической базы	Объем внебюджетных средств:	

	учреждения путем привлечения внебюджетных средств (в том числе за счёт выигранных грантов и программ)	от 10 до 60 тыс. руб.	10,0
		свыше 60 тыс. руб.	20,0
Максимальное количество по разделу			40,0
3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами			
3.1.	Укомплектованность учреждения педагогическими работниками в соответствии со штатным расписанием	отсутствие вакансий в течение учебного года	2,0
		доля учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей учреждения не менее 15 %	4,0
3.2	Уровень квалификации педагогических работников	соответствие квалификации работников учреждения занимаемым должностям	3,0
		своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками учреждения 99%	5,0
		доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию не менее 80%	3,0
3.3.	Участие педагогов в муниципальных и региональных профессиональных конкурсах	- муниципальный уровень:	
		участник	1,0 но не более 5,0
		победитель	5,0 но не более 15,00
		- региональный уровень:	
		участник	5,0 но не более 20,0
		призер	10,0 но не более 30,0
		победитель	15,0
3.4.	Участие в конкурсе на получение денежного поощрения лучшими учителями в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» и на получение денежного	участник	15,0
		победитель	20,0

	поощрения администрации Алтайского края		
3.5.	Процент привитых вакцинами против гриппа (работников и обучающихся)	от 50 до 70 %	10,0
		от 71 до 100%	20,0
3.6.	Благоприятный психологический климат в коллективе	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся	6,0
3.7.	Участие руководителя образовательной организации в обучающих семинарах, конференциях	личное участие	5,0
		выступление с докладом, проектом и т.д.	5,0
Максимальное количество по разделу			183,0
Итого максимальное количество			623

Таблица 10. Показатели оценки деятельности руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения для назначения премиальных выплат по итогам работы за год

Таблица 10

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Количество баллов
1.	Эффективность исполнения муниципального задания	эффективное исполнение муниципального задания	5,0
2.	Эффективное расходование бюджетных средств и переданного в оперативное управление имущества	отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств и переданного в оперативное управление имущества со стороны органов финансового контроля (по результатам контроля)	10,0
3.	Уровень исполнительской дисциплины руководителя	- своевременное предоставление отчетности	5,0
		- исполнение протоколов совещаний, договоров, приказов, писем вышестоящих органов управления образованием	5,0
Итого максимальное количество			25,0

Таблица 11. Показатели для установления ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений

Таблица 11

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Количество баллов	Максимальный балл
-------	-------------------------	----------------------------	-------------------	-------------------

1. Основная деятельность учреждения				
1.1	Качество и общедоступность дошкольного образования. Присмотр и уход.	уменьшение пропусков по болезни (по сравнению с предыдущим периодом)	10,0	10,0
		уменьшение пропусков по неуважительным причинам (по сравнению с предыдущим периодом)	10,0	10,0
		предоставление образовательных, оздоровительных, консультационных услуг неорганизованным детям и их родителям	5,0	5,0
		осуществление инклюзивного образования	5,0	5,0
		организация дополнительного образования в ДОУ	10,0	10,0
1.2.	Численность воспитанников организаций дошкольного образования в расчете на 1 педагогического работника	менее 10 детей на 1 педагога	0	5,0
		более 10 детей на 1 педагога	5,0	
1.3.	Безопасность участников образовательного процесса	- соблюдение техники безопасности (отсутствие детского травматизма при организации образовательного процесса)	5,0	5,0
		- соблюдение правил пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда (отсутствие нарушений и неисполненных предписаний)	5,0	5,0
Максимальное количество по разделу				55,0
2. Финансово-экономическая деятельность				
2.1.	Соотношение заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к средней заработной плате в сфере общего образования	от 60% до 69 %	7,0	10,0
		от 70% до 79 %	8,0	
		от 80% до 89%	9,0	
		от 90% до 100%	10,0	
2.2.	Привлечение внебюджетных средств (в том числе за счет выигранных грантов, спонсорской помощи)	от 10 тыс. до 50 тыс.	5,0	15,0
		от 50 тыс. до 100 тыс.	10,0	
		от 100 тыс. и выше	15,0	
Максимальное количество по разделу				25,0
3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами				

3.1.	Укомплектованность учреждения педагогическими работниками в соответствии со штатным расписанием	отсутствие вакансий в течение учебного года	3,0	3,0
		доля педагогических работников в возрасте 35-ти лет в общей численности педагогических работников учреждения не менее 15%	4,0	4,0
3.2.	Уровень квалификации педагогических работников	доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию не менее 20%	7,0	7,0
		доля педагогов, имеющих первую квалификационную категорию не менее 35%	5,0	5,0
		своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками учреждения 100%	5,0	5,0
		участие педагогов в муниципальных и региональных конкурсах профессионального мастерства:		
		<i>муниципальный уровень:</i>		
		участник	3,0	80,0
		победитель (лауреат);	5,0	
		<i>региональный уровень:</i>		
		участник	5,0	
победитель (призер)	15,0			
3.3.	Реализация инновационных проектов (стажерская площадка, базовая площадка, пилотная площадка, ресурсный центр)	наличие	10,0	10,0
3.4.	Благоприятный психологический климат в коллективе	отсутствие обоснованных обращений работников или родителей по поводу конфликтных ситуаций, которые дестабилизируют работу коллектива детского сада	5,0	5,0
3.5.	Процент привитых работников вакциной против гриппа	от 50 до 60 %	5,0	10,0
		от 61 до 100%	10,0	
3.6.	Создание положительного имиджа ДОУ	- публикации в СМИ:		
		муниципальный уровень (не менее 5 публикаций)	3,0	3,0
		краевой уровень (не менее 3 публикаций)	5,0	5,0
		- участие ДОУ в конкурсах:		
	участие	10,0	10,0	

	победитель (призер)	15,0	15,0
	- организация участия детей (детских коллективов) в краевых конкурсах (фестивалях, соревнованиях)	5,0	5,0
	- организация и проведение семинаров, круглых столов и др. (в рамках работы краевого УМО, РМШ и др.)	10,0	10,0
Максимальное количество по разделу			177,0
Итого максимальное количество			257

Таблица 12. Показатели оценки деятельности руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения дошкольного образования для назначения премиальных выплат по итогам работы за год

Таблица 12

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Количество баллов	Максимальный балл
1.	Эффективное расходование бюджетных средств и переданного в оперативное управление имущества	отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств и переданного в оперативное управление имущества со стороны органов финансового контроля	10,0	10,0
2.	Уровень исполнительской дисциплины руководителя	соблюдение сроков предоставления требуемой достоверной информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация, информация по текущей работе, своевременное исполнение приказов и распоряжений и др.)	5,0	5,0
3.	Эффективность исполнения муниципального задания	исполнение показателей муниципального задания	5,0	5,0
4.	Реализация плана мероприятий по улучшению качества работы ДОУ по результатам НОК	от 1% до 10%	1,0	10,0
		от 11% до 20%	2,0	
		от 21% до 30%	3,0	
		от 31% до 40%	4,0	
		от 41% до 50%	5,0	
		от 51% до 60%	6,0	
		от 61% до 70%	7,0	
		от 71% до 80%	8,0	
		от 81% до 90%	9,0	
от 91% до 100%	10,0			
Итого максимальное количество			30,0	

Таблица 13. Показатели для установления ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования

Таблица 13

	Наименование показателя	Критерии показателя	Кол-во баллов	Максимальный балл
1. Основная деятельность учреждения				
1.1.	Положительная (устойчивая) динамика сохранности контингента обучающихся, получающих услуги дополнительного образования детей	- отсев обучающихся из образовательной организации	минус 5,0	10,0
		- увеличение численности обучающихся за текущий год по сравнению с предыдущим:		
		менее чем на 5%,	5,0	
		более чем на 5%	10,0	
1.2.	Результативность участия школьников в краевых, российских и международных мероприятиях	наличие обучающихся, ставших победителями и призерами в мероприятиях:		20,0
		<i>краевых:</i>		
		участие	2,0	
		призер	4,0	
		победитель	5,0	
		<i>российских:</i>		
		- участие	5,0	
		- призер	6,0	
		- победитель	7,0	
		<i>Международных:</i>		
	- участие	6,0		
	- призер	7,0		
	- победитель	8,0		
1.3.	Безопасность участников образовательного процесса	- отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	10,0	15,0
		- наличие акта приемки учреждения к началу учебного года без замечаний	5,0	
Максимальное количество по разделу				45,0
2. Финансово-экономическая деятельность				
2.1.	Доведение заработной платы педагогических работников учреждения до уровня не ниже средней заработной платы по	- отношение средней заработной платы педагогических работников учреждения к средней заработной плате по Алтайскому краю:		10,0
		от 60% до 69 %	7,0	
		от 70% до 79 %	8,0	
		от 80% до 89%	9,0	

	Алтайскому краю	от 90% до 100%	10,0	
2.2.	Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств (в том числе за счёт выигранных грантов и программ)	от 10 до 50 тыс. руб.	5,0	20,0
		от 51 до 100 тыс. руб.	10,0	
		свыше 100 тыс. руб.	20,0	
Максимальное количество по разделу				30,0
3. Деятельность, направленная на работу с кадрами				
3.1.	Соответствие требованиям квалификационных характеристик	- доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию:		10,0
		не менее 60%	5,0	
		не менее 80%	7,0	
		100%	10,0	
3.2.	Участие и результативность участия образовательной организации в конкурсах различного уровня:	- <i>муниципальный уровень:</i>		30,0
		участник,	1,0	
		призер/победитель	3,0	
		- <i>окружной уровень (очно, заочно):</i>		
		участник	2,0 (за каждый конкурс)	
		победитель/призер	5,0(за каждый конкурс)	
		- <i>региональный уровень:</i>		
		участник	3,0	
		призер	5,0	
		победитель	10,0	
3.3.	Кадровое обеспечение. Укомплектованность образовательной организации педагогическими кадрами соответствующей квалификации (на начало учебного года)	- доля педагогов, участвующих в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, иных конкурсах профессионального мастерства не менее 22%	5,0	13,0
		укомплектованность штатов в соответствии с предъявляемыми требованиями по уровню образования и квалификации:		
		- 100 процентов	6,0	
		- не менее 90 процентов	2,0	
		- доля педагогов в возрасте до 35 лет, от общей численности учителей	7,0	

		учреждения не менее 20 процентов		
3.4.	Повышение квалификации педагогических работников	-выполнение плана повышения квалификации	5,0	5,0
3.5.	Внедрение новых инновационных направлений деятельности	- имеется	5,0	15,0
		- работа опорной окружной площадки	10,0	
3.6.	Организация и работа дошкольных групп	- наличие групп дошкольного возраста	2,0	5,0
		- новые формы работы с дошкольниками (клубная деятельность и пр.)	5,0	
3.7.	Соответствие структуры сайта организации требованиям приказа Рособнадзора от 29.05.2014 № 785	достижение 100%	4,0	4,0
3.8.	Процент привитых работников вакцинами против гриппа	от 50% до 60%	5,0	10,0
		от 61% до 100%	10,0	
3.9.	Благоприятный психологический климат в коллективе	отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей	5,0	5,0
Максимальное количество по разделу				97,0
Итого максимальное количество				172,0

Таблица 14. Показатели оценки деятельности руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования для назначения премиальных выплат по итогам работы за год

Таблица 14

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Количество баллов	Максимальный балл
1.	Эффективное расходование бюджетных средств и переданного в оперативное управление имущества:	отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств и переданного в оперативное управление имущества со стороны органов финансового контроля (по результатам контроля)	10,0	10,0
2.	Исполнительская дисциплина руководителя, своевременное предоставление отчетности, качественное ведение документации	своевременное предоставление отчетности	1,0	5,0
		качественное ведение документации	2,0	
		качественное выполнение поручений вышестоящих органов	2,0	
Итого максимальное количество				15,0

6. Условия выплаты материальной помощи

6.1. Руководящим работникам образовательного учреждения по его личному заявлению в пределах предельного лимита фонда оплаты труда на текущий год конкретной организации может быть установлена материальная помощь, предоставленная по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд и прочее.

Конкретный размер материальной помощи руководителю утверждается приказом Комитета администрации г.Ярвое по образованию, заместителю - приказом руководителя.

6.2. Размер материальной помощи определяется после произведения расчета суммы средств, требуемой для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных стимулирующих выплат, премий и сравнения ее с предельным лимитом фонда оплаты труда на текущий финансовый год конкретной организации, с учетом средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

Материальная помощь выплачивается в размере не более двух должностных окладов в год, установленных на день ее выплаты.

7. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ из средств от приносящей доход деятельности

7.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководящим работникам образовательных организаций из средств от приносящей доход деятельности осуществляются в целях материального стимулирования за работу, связанную с привлечением средств от приносящей доход деятельности учреждения.

7.2. Размер выплат из средств от приносящей доход деятельности руководителям образовательных организаций определяется Управляющим советом по развитию образования организации. Управляющий совет рассматривает вопрос о размере выплат из средств от приносящей доход деятельности один раз в год по итогам работы учреждения за предыдущий календарный год.

7.3. По итогам работы учреждения один раз в год руководители образовательных организаций представляют до 1 февраля в Комитет администрации г.Ярвое по образованию информацию (аналитическую записку) о полученных объемах средств от приносящей доход деятельности с указанием структуры, направлений их использования.

7.4. В объем доходов не включаются средства, полученные от платы за содержание обучающихся в учреждении, возмещения арендаторами расходов на оплату коммунальных услуг и другие эксплуатационные расходы, возмещение сотрудниками расходов на питание, другие аналогичные доходы, не связанные с выполнением работ и оказанием услуг.

7.5. Предельный объем стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководящим работникам не должен превышать 5% от полученного объема средств от приносящей доход деятельности.