



Российская Федерация
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ МАЛОВИШЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 13.08.2014 № 608
г. Малая Вишера

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики муниципального района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 20.12.2013 № 403-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», решением Думы Маловишерского муниципального района от 29.12.2008 № 271 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Маловишерского муниципального района»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики муниципального района (далее - Положение).

2. Признать утратившими силу постановления Администрации муниципального района:

от 01.09.2010 № 379 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования Маловишерского муниципального района»;

от 12.09.2011 № 522 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального района от 01.09.2010 №379»;

от 07.06.2012 № 491 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики муниципального района»;

от 02.07.2012 № 555 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики Маловишерского муниципального района»;

от 22.01.2013 № 17 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики муниципального района»;

от 11.12.2013 № 945 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики Маловишерского муниципального района»;

от 17.01.2014 № 30 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики Маловишерского муниципального района»;

от 18.02.2014 № 108 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики Маловишерского муниципального района».

3. Постановление вступает в силу с 01 сентября 2014 года.

4. Опубликовать постановление в бюллетене «Возрождение».

Глава администрации Н.А. Маслов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации
муниципального района
от 13.08.2014 № 608

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики муниципального района

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики муниципального района (далее - организации), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 20.12.2013 № 403-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», решением Думы Маловишерского муниципального района от 29.12.2008 № 271 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Маловишерского муниципального района».

1.2. Система оплаты труда работников организаций включает размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работникам и организации представительным органом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Администрации муниципального района, а также Положением.

1.3. Месячная заработная плата работников организаций, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета муниципального района, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в комитете образования и молодежной политики муниципального района комиссией по вопросам оплаты труда руководителя (далее комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета образования и молодежной политики муниципального

района (далее приказ комитета).

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением и локальным нормативным актом организации для работников организации, рассматриваются созданной в организации комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее комиссия организации).

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

2. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации

2.1. Заработная плата руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации состоит из:

должностного оклада;

выплат по повышающим коэффициентам;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад

2.2.1. Должностной оклад руководителя организации, определяется трудовым договором, на основании решения комиссии комитета в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы организации.

Должностной оклад руководителя организации определяется по следующей формуле:

$Do = (Bo + Bo * K_{п1} + Bo * K_{п2} + Bo * K_{сп1}) * Kind$, где:

Do – должностной оклад руководителя организации;

Bo – базовый оклад, применяемая для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 12000 рублей;

$K_{п1}$ – повышающий коэффициент в зависимости от показателей организации характеризующие объем управления;

$K_{п2}$ – повышающий коэффициент характеризующий особенности деятельности организации;

$K_{сп1}$ – коэффициенты специфики работы руководителя организации.

$Kind$ – коэффициент индексация производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Маловишерского муниципального района при принятии бюджета на очередной финансовый год.

Показатели организации, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся (учащихся, воспитанников) в организации, от особенности деятельности организации.

Среднесписочная численность обучающихся (учащихся, воспитанников) определяется по данным организации с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Повышающие коэффициенты в зависимости, от показателей организации

характеризующие объем управления:

№ п/п	Показатели по типам (видам, контингенту) организации	Условия	Повышающий коэффициент (Кп1)
1.	Обучающиеся общеобразовательных организаций	до 100 чел.	0,1
		от 100 чел. до 300 чел.	0,2
		от 300 чел. до 450 чел.	0,3
		от 450 чел. до 600 чел.	0,4
		от 600 чел. до 750 чел.	0,5
		от 750 чел. до 900 чел.	0,6
		свыше 900 чел.	0,7
2.	Воспитанники дошкольных образовательных организацией	до 100 чел.	0,1
		за каждые 10 детей свыше 100 чел.	0,1
3.	Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования детей детско-юношеский центр г.Малая Вишера Новгородской области		0,1
4.	Муниципальное бюджетное учреждение «Центр финансового, экономического, методического и хозяйственного обслуживания образовательных учреждений» Маловишерского муниципального района		0,25

Повышающие показатели, характеризующие особенности деятельности организации, устанавливаются от наличия в организации филиала, дошкольных групп, дистанционной площадки и пункта проведения экзаменов.

Повышающие коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Дополнительный повышающий коэффициент (Кдп2)
1	2	3	4
1.	Количество филиалов в организациях:		
1.1.	Общего образования	за каждый филиал дошкольную группу	0,05 0,05
		наличие заочной формы обучения	0,05

1	2	3	4
		пункт проведения экзаменов	0,05
1.2.	Дошкольного образования	за каждый филиал	0,05
2.	Наличие дистанционной площадки	за каждое подразделение отдельно	0,2

Для руководителей организаций (условия труда в которых отличаются от нормальных) устанавливаются повышающие коэффициенты специфики работы в размере:

За работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности (Кср1) - 0,25

2.2.2. Должностной оклад единственного заместителя руководителя, заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, других заместителей руководителя - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

2.2.3. Основанием для установления выплаты должностного оклада руководителю организации является приказ комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации – приказ руководителя организации на основании решения комиссии организации.

2.3. Выплаты по повышающим коэффициентам:

2.3.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от должностного оклада:

за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", - 0,1
 "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации",
 "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации",
 "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации",
 "Заслуженный работник культуры Российской Федерации",
 "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный деятель науки и техники РСФСР", "Заслуженный деятель науки РСФСР",
 "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный учитель СССР",
 "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный мастер профтехобразования СССР", "Заслуженный работник культуры СССР", "Заслуженный работник физической культуры СССР",
 "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта СССР"

за ученые степени <*>: кандидат наук - 0,1
 доктор наук - 0,2

2.3.2. Размер выплаты руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.3.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень устанавливаются, начиная с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов - присвоение звания, ученой степени при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

2.3.4. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.4. Выплаты компенсационного характера:

2.4.1. Для руководителей организаций, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

Выплаты руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 4 процентов должностного оклада.

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочих мест рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

Выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника;

В случае привлечения руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час

работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации

2.4.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров организации конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является приказ комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации – приказ руководителя организации.

2.5. Выплаты стимулирующего характера:

2.5.1. Выплаты стимулирующего характера руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю организации является приказ комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации – приказ руководителя организации.

Размеры стимулирующих выплат руководителям организации, заместителям руководителя, главным бухгалтерам организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Руководителям организации, заместителям руководителей, главным бухгалтерам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы

премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

2.5.2. Порядок и предельные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы руководителю организации определяются критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций, утвержденными приложениями № 1,2,3, 4 к настоящему Положению.

Заместителям руководителя, главным бухгалтерам организации порядок и предельные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы определяются критериями оценки целевых

показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными порядком установления стимулирующих выплат организации.

Критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности заместителя руководителя организации являются:

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде до 25% должностного оклада;

рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов до 25% должностного оклада;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации до 25% должностного оклада.

Критериями результативности деятельности главного бухгалтера организации являются:

своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности до 25% должностного оклада;

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации до 25% должностного оклада;

отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации до 25% должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии комитета.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации по согласованию с комиссией комитета.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности проводится комиссией комитета не позднее 25 декабря календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия комитета рассматривает отчет руководителя организации, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организации, согласовывает сумму баллов набранных каждым руководителем организации и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного бала приравнивается к одному проценту.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителями руководителей, главным бухгалтером организации об их оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и

устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы организации, наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бюджетной отчетности, руководитель организации обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

2.5.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных областными и муниципальными нормативными правовыми актами;

проведение областных и районных семинаров на базе образовательного учреждения.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

2.5.4. Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

от 1 до 5 лет	- 10% должностного оклада;
от 5 до 10 лет	- 15% должностного оклада;
от 10 до 15 лет	- 20% должностного оклада;
свыше 15 лет	- 30% должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

руководителю организации - комиссией комитета;

заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации - комиссией организации.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитывается непрерывный стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-

х лет в период работы, дающего право выплаты за стаж.

В случае, если у руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

2.5.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю организации устанавливаются по решению комиссии комитета в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы руководителя, утвержденными приложением № 5 к настоящему Положению в размере до 100 процентов должностного оклада.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются по решению комиссии организации в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, утвержденными приказом организации в размере до 80 процентов должностного оклада.

При наличии дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации за период, в котором совершен проступок, премияльная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.6. Материальная помощь:

2.6.1. Из фонда оплаты труда руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - руководителем комитета образования и молодежной политики муниципального района и оформляется приказом комитета образования и молодежной политики муниципального района;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации – руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.6.2. В случае смерти руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - руководителем комитета образования и молодежной политики муниципального района и оформляется приказом комитета;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации – руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.6.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

2.6.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.7. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации от приносящей доход деятельности руководителям организаций устанавливается разовая выплата в размере до 3% объема доходов полученных от платных образовательных и иных услуг, оказываемых организацией за предыдущий финансовый год, которая выплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается по решению комиссии комитета.

2.8. Руководителю организации устанавливается предельная кратность среднемесячной оплаты труда к величине среднемесячной заработной платы работников организации в зависимости от объемных показателей.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда руководителя организации устанавливается:

Тип (вид) организации	Предельная кратность
1	2
1.Общеобразовательные организации	

1	2
устанавливается в зависимости от среднесписочной численности обучающихся (учащиеся)	
до 100	до 2,0
от 100 до 600	до 3,0
от 600 и выше	до 5,0
2. Дошкольные организации	
устанавливается в зависимости от среднесписочной численности воспитанников	
до 100	до 2,0
от 100 до 600	до 3,0
от 600 и выше	до 5,0
3. Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования детей детско-юношеский центр г.Малая Вишера Новгородской области	до 2,5
4. Муниципальное бюджетное учреждение «Центр финансового, экономического, методического и хозяйственного обслуживания образовательных учреждений» Маловишерского муниципального района	до 2,5

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается руководителю организации на календарный год в соответствии с решением комиссии комитета и оформляется приказом комитета. В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации организации и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда руководителя организации к величине среднемесячной заработной платы работников организации сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшается на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководители организации и главные бухгалтера организации.

3. Оплата труда работников организации (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации)

3.1. Оклады работников организации (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации) (далее - работники организации) формируются на основании базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

3.2. При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад. Работникам организации, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3. Базовый оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.4. Размеры базовых окладов работников организации:

3.4.1. Размеры базовых окладов работников организации: по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)	
			до 1 сентября 2014 года	с 1 сентября 2014 года
1	2	3	4	5
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала			
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя	2684	4000
1.2.	Второй уровень			
1.2.1	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	2952	4200
2.	ПКГ должностей педагогических работников			
2.1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель, старший вожатый	4060	5120
2.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	4462	5690
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	4865	6325

1	2	3	4	5
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель <*>, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор<*>, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог - библиотекарь	5268	6950
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <***>	4865	6325
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	5268	6950

<*> кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<*> кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

<***> кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню.

3.4.2. Размеры базовых окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

N п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер базового оклада (руб.)	
			до 1 сентября 2014 года	с 1 сентября 2014 года
1	2	3	4	5
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	руководитель кружка	3556	4625
2.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	библиотекарь	4060	5278
		главный библиотекарь	5268	6850

3.4.3. Размеры базовых окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)	
			до 1 сентября 2014 года	с 1 сентября 2014 года
1	2	3	4	5
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"			
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка	2684	4000
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	2952	4200
2.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"			

1	2	3	4	5
2.1.	1 квалификационный уровень	лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью	3243	4215
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующая складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутри должностная категория	3567	4640
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	3892	5060
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	4216	5480
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	5676	6325
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"			
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, специалист по кадрам, экономист, инженер по охране труда, менеджер, специалист по кадрам, юрист-консультант	3579	4600
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	4116	5060
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	4653	5600
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	5188	6150

1	2	3	4	5
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	5725	6765
4.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	6240	7485

3.4.5. Размеры базовых окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", составляют:

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)	
			до 1 сентября 2014 года	с 1 сентября 2014 года
1	2	3	4	5
1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	2013	3000
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (стар-	2616	3300

1	2	3	4	5
		ший по смене)		
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"			
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля	2818	3630
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3321	3990
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3926	4395
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	4831	5000

3.4.5.1. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:

3.5.1. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования - 0,10;
за индивидуальное обучение детей-инвалидов на дому - 0,20;

(при наличии соответствующего медицинского заключения)

за психолого-педагогическое сопровождение детей, - 0,20;
воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном
положении

за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2
лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего
профессионального образования:

1 квалификационный уровень - 0,55;

2 квалификационный уровень - 0,50;

3 квалификационный уровень - 0,46;

4 квалификационный уровень - 0,43;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

1 квалификационный уровень - 0,78;

2 квалификационный уровень - 0,71;

3 квалификационный уровень - 0,65;

4 квалификационный уровень - 0,60;

за работу по организации обучения русскому языку детей, - 0,10;

для которых он не является родным

3.5.2. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к
ПКГ должностей работников образования, общепрофессиональных должностей
служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, устанавливаются
повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных - 0,20;
учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными
возможностями здоровья (за исключением обучающихся с
задержкой психического развития), в психолого-педагогических
и медико-социальных центрах (за исключением обучающихся с
задержкой психического развития), в психолого-педагогических
и медико-социальных центрах (за исключением обучающихся с
задержкой психического развития) <*>

за работу в специальных (коррекционных) образовательных - 0,15;
учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой
психического развития, в психолого-педагогических и медико-
социальных центрах для обучающихся с задержкой
психического развития <*>

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

помощникам воспитателей - 0,79;

младшим воспитателям - 0,71;

за обеспечение безопасности и комфорта подвоза школьников:

водителям - 0,94;

<*> устанавливается руководителем организации персонально в
отношении конкретного работника в зависимости от степени и
продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.5.3. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к
ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей

структурных подразделений, общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровня, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в образовательных учреждениях (в том числе филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности - 0,25;

3.5.4. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию - 0,40 <*>, 0,30;
за первую квалификационную категорию - 0,30 <*>, 0,20;

<*> устанавливается для тех работников, кто прошел аттестацию по новой форме.

3.5.5. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный деятель науки и техники РСФСР", "Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный мастер профтехобразования СССР", "Заслуженный работник культуры СССР", "Заслуженный работник физической культуры СССР"; "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта СССР", "Почетный работник учреждений начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник учреждений среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Народный врач", "Заслуженный врач", "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации",

"Отличник здравоохранения"

за ученые степени:

кандидат наук	- 0,1;
доктор наук	- 0,2;

Работникам организации, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.5.6. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего профессионального образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.5.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим Положением.

3.6. Выплаты компенсационного характера:

3.6.1. Выплата работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда" работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3.6.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.6.4. В случае привлечения работника организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.6.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику организации в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем организации с учетом содержания и (или) объема работ.

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организаций в соответствии с порядком установления стимулирующих выплат данной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы работников организации в соответствии с формой перечня показателей (приложение № 6) к настоящему Положению.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников организации разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих. Показатели эффективности деятельности

должны быть достижимыми каждым конкретным работником организации и измеримыми.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом организации на очередной финансовый год не позднее 15 января текущего года в соответствии с решением комиссии организации на основании оценочного листа работника организации в размере от 100 до 250 процентов должностного оклада.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности проводится комиссией не позднее 01 июля календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации об их оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла выраженного в процентах.

3.7.4. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных областными и муниципальными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада;

3.7.5. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов оклада;

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией организации.

Заседание комиссии проходит ежемесячно, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии организации.

3.7.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада.

При премировании учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности; своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Премиальные выплаты производятся по решению комиссии организации в соответствии с представленными отчетами по критериям для установления премиальных выплат работникам организации за установленный период.

Отчет по критериям для установления премиальных выплат предоставляется в комиссию организации для рассмотрения выплат руководителю структурного подразделения и иным работникам организации, подчиненным заместителю руководителя организации - заместителем руководителя организации;

остальным работникам организации, подчиненным руководителям структурных подразделений - руководителями структурных подразделений.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

3.8. Материальная помощь:

3.8.1. Из фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации и оформляется приказом организации.

3.8.2. В случае смерти работника организации материальная помощь материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства), свидетельства о заключении брака.

3.8.3. Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

3.8.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.9. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

3.10. В случае задержки выплаты работникам учреждений заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители организаций несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение №1

к Положению об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики муниципального района

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

профессиональной деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики муниципального района

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Методика расчета
1	2	3	4	5	6
I. Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования					
1.	Доля выполненного объема муниципального задания по видам услуг и работ	%	95-100	4	$A/B*100\%$, где А - объем выполненного муниципального задания, В – объем муниципального задания по плану. 95-99 % -2 балла; 100 % - 4 балла.
2.	Уровень готовности учреждения к новому учебному году	Акт приемки	Да/нет	3	Высокий уровень (наличие акта о приеме ОО, подписанного до 25 августа без замечаний) – 3 балла; Низкий – (акт с замечаниями) - 0 баллов
3.	Отсутствие/наличие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Количество жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона от 07.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан»	да/нет	3	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена - 3 балла, Наличие жалоб – 0 баллов
4.	Отсутствие/наличие правонарушений, выявленных в ходе проверок	Наличие предписаний. Возбуж-	Да/нет	3	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов,

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Методика расчета
1	2	3	4	5	6
	надзорных органов	денные дела об административных правонарушениях			Наличие более 1 предписания – 1 балл, Наличие 1 предписания – 2 балла, отсутствие – 3 балла
ИТОГО по разделу 13 баллов					
II. Функционирование системы государственно-общественного управления					
1.	Результативность участия органов государственно-общественного управления учреждения в решении актуальных задач функционирования и развития ОУ	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	да/нет	3	Соответствие содержания протоколов заседаний органов управления образовательным учреждением и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года. Соответствие оценивается в 3 балла; не соответствие – 0 баллов
2.	Наличие попечительских советов		да/нет	3	Суммируются - наличие в учреждении локальных актов, регламентирующих деятельность попечительских советов – 1 балл; - периодичность проведения заседаний в соответствии с локальным актом о попечительском совете – 1 балл; - помощь попечительского совета в решении вопросов деятельности учреждения – 1 балл
ИТОГО по разделу 6 балла					
III. Информационная открытость					
1.	Наличие сайта общеобразовательного учреждения и его ведение в соответствии с требованиями законодательства и нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации	Да/нет		2	Ведение сайта оценивается в 2 баллов, в случае установления полного соответствия по количеству наименований необходимой информации, размещаемой на сайте ОУ, установленному Правительством Российской Федерации обязательному количеству наименований необходимой информации. В случае установления отсутствия такого соответствия - 0 баллов.
2.	Доступность информации об учреждении для родителей и жителей микрорайона (на информационных стендах, рекламных буклетах, визитных карточках, информационных газетах, листовках, справочниках, средствах СМИ)	Информация на стенде – 1б Вариативные формы предоставления информации		3	Информация на стенде – 1балл + Вариативные формы предоставления информации (2 и более) - 2 балла Подтверждающие документы (фотографии стендов, ксерокопии информационных материалов)

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Методика расчета
1	2	3	4	5	6
	Наличие и актуальность достоверной информации		формации (2 и более) - 2б		
ИТОГО по разделу 5 балла					
IV.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних				
1.	Отсутствие/наличие преступлений, совершённых несовершеннолетними обучающимися или при их соучастии, в общем числе преступлений, зарегистрированных в муниципальном районе	Количество преступлений	Да/нет	2	В случае наличия преступлений – 0 баллов; в случае их отсутствия – 2 балла.
2.	Доля обучающихся, пропустивших по неуважительным причинам 10% и более учебного времени, в течение учебного года	%	0-5	2	$Ч1/Ч2*100\%$, где: Ч1 - количество обучающихся ОУ, пропустивших по неуважительным причинам 10% и более учебного времени; Ч2 - количество обучающихся в ОУ. 0% - 2 б; 1%-5% - 1 балл; более 5% - 0 баллов
3.	Организация поддержки педагогических работников, работающих с детьми из социально неблагополучных семей		да/нет	2	Суммируются -наличие приказа о закреплении за педагогическими работниками несовершеннолетних обучающихся из социально неблагополучных семей – 1 балл; -наличие в Положении об оплате труда работников образовательного учреждения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работающим с несовершеннолетними обучающимися из социально неблагополучных семей, приказ о распределении стимулирующей части – 1 балл
ИТОГО по разделу 6 баллов					
V.	Реализация социокультурных проектов				
1.	Наличие действующих музеев (музейных уголков) на базе учреждения		Да/нет	2	Наличие музеев (музейных уголков) - 2 балла; отсутствие - 0 баллов.
2.	Наличие и организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений), в том числе волонтерских формирований и школьных органов		Да/нет	2	При наличии (суммируются): -локального акта, на основании которого действует детская (молодёжная) общественная организация

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Методика расчета
1	2	3	4	5	6
	ученического самоуправления				(объединение) – 0,5 балла; - утверждённого плана на текущий учебный год – 0,5 балла; - отчёта о работе детской (молодёжной) общественной организации (объединения), в текущем учебном году – 0,5 балла; - размещения на официальном сайте образовательного учреждения информации об общественных организациях – 0,5 балла; Отсутствие объединений и их деятельности – 0 баллов.
ИТОГО по разделу 4 балла					
VI.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов				
1.	Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет	%	10 и более	2	$\frac{Ч1}{Ч2} * 100\%$, где: Ч1 - количество учителей ОУ в возрасте до 30 лет в соответствии с формой № 83-РИК в текущем учебном году; Ч2 – количество учителей, работающих в образовательном учреждении в соответствии с формой № 83-РИК, в текущем учебном году Менее 10% - 0 баллов; 10% и более – 2 балла
2.	Доля молодых специалистов, продолжающих работать в образовательном учреждении	%	100	2	$\frac{К1}{К2} * 100$, где: К1 – количество молодых специалистов, прибывших в образовательные учреждения за последние 3 года и продолжающих работать в образовательных учреждениях, К2 – количество молодых специалистов, прибывших в образовательные учреждения за последние 3 года. 100% - 2 балла Менее 100% - 0 баллов
3.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квали-	100%	2	$\frac{А}{В} * 100\%$, где А- педагогические работники, прошедшие повышение квалификации, профессиональную переподготовку за последние три года, В – общее количество педагогических работников,

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Методика расчета
1	2	3	4	5	6
		фикации, профессиональную переподготовку			нуждающихся в повышении квалификации. Штатное расписание и тарификационные списки работников учреждения, свидетельства о повышении квалификации педагогов 100% - 2 балла Менее 100% - 0 баллов
4.	Наличие высококвалифицированных педагогических работников	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	%	2	выше среднего по муниципальному району – 2 балла, на уровне района – 1 балл ниже среднего по муниципальному району – 0 баллов
5.	Укомплектованность педагогическими кадрами	Наличие вакансий	Количество свободных вакансий либо занятых совместителями	2	Отсутствие вакансий – 2 баллов 1-2 вакансии занятых работниками по совмещению должностей внутри учреждения – 1 балл 1-2 вакансии занятых совместителями – 0 баллов Штатное расписание и тарификационные списки работников учреждения
ИТОГО по разделу 10 баллов					
VII.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми				
1.	Наличие обучающихся, победителей и призеров мероприятий (очных, не ниже областного уровня)	Количество победителей	0-12	3	0,25 балла за каждого победителя и призера (команды победители – 0,25 балла) при наличии подтверждающих документов (копии дипломов, грамот), но не более 3 баллов; при отсутствии таких обучающихся – 0 баллов.
2.	Наличие обучающихся 9-11 классов, ставших победителями и призерами регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников	Количество победителей	0-12	3	0,25 балла за каждого победителя и призера (команды победители – 0,25 балла) при наличии подтверждающих документов (копии дипломов, грамот), но не более 3 баллов; при отсутствии таких обучающихся – 0 баллов
3.	Наличие системы выявления и сопровождения одаренных детей и молодежи		Да/нет	3	Суммируется Наличие целевой группы одаренных детей, сопровождение которой осуществляется не менее двух лет – 1 балл

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Методика расчета
1	2	3	4	5	6
					Наличие плана мероприятий по работе с данной категорией детей, его реализация – 1 балл. Наличие динамики индивидуальных результатов у данной категории детей за последние два года – 1 балл
ИТОГО по разделу 9 баллов					
VIII	Реализация программ и мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся				
1.	Реализация в образовательном учреждении программ (планов) по сохранению и укреплению здоровья детей		Да/нет	2	Наличие реализуемой программы (должна быть ссылка на сайте ОУ на программу) - 2 балла; при отсутствии - 0 баллов
2.	Доля выполнения санитарно-гигиенических требований	%	90-100	3	$B1/200*100\%$, где: B1- количество баллов, набранных образовательным учреждением; 200 –максимальное возможное количество баллов, которое может набрать ОУ; 100% - 3 балла 96%-99% - 2 балла; 90%-95% - 1 балл; Менее 90% - 0 баллов
ИТОГО по разделу 5 баллов					
IX.	Организация оздоровительной и спортивной работы				
1.	Средний уровень физической подготовленности обучающихся	Показатель СУФП	от ниже среднеобластного до вышесреднеобластного уровня	3	Расчет показателя осуществляется согласно методике, изложенной в Положении о проведении областного этапа Всероссийских спортивных соревнований школьников «Президентские состязания». Показатель СУФП по ОУ выше среднеобластного показателя – 3 балла; ниже – 0 баллов
2.	Доля обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах	%	от ниже среднего районного до вышесредне-районного уровня	3	Для расчета используется следующая формула: $Ч1/Ч2*100\%$, где: Ч1 - количество обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах, из общего числа обучающихся (без учета обучающихся, имеющих медицинские противопоказания для занятий спортом); Ч2 - общая численность обучающихся в ОУ. (по данным статотчетов № 1 – ФК)

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Методика расчета
1	2	3	4	5	6
					Доля выше среднерайонного показателя – 3 балла; ниже – 0 баллов.
4.	Доля обучающихся, охваченных горячим питанием	%	80-100	3	$Ч1/Ч2*100\%$, где: Ч1 - количество обучающихся, охваченных горячим питанием Ч2 - общая численность обучающихся на отчетную дату. И горячим завтраком и обедом - 3 балла; Только горячим обедом – 2 балла Только горячим завтраком – 1 балл ниже 80 % – 0 баллов. По данным электронного мониторинга «Наша новая школа»
ИТОГО по разделу 9 баллов					
Х.	Эффективность процесса обучения				
1.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов		Да/нет	3	Показатель оценивается, как «да», при выполнении следующих требований, суммируется - наличие локального акта, регламентирующего процесс обучения по индивидуальным учебным планам – 1 балл; - наличие индивидуальных учебных планов – 1 балл; - обеспечение возможности обучаться с использованием дистанционных образовательных технологий – 1 балл
2.	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения	%	0-100%	2	При сохранности контингента в 100 % - 2 балла; При наличии выбытия обучающихся в другие ОУ – 0 баллов
3.	Сетевая реализация образовательных программ с целью предоставления качественных образовательных услуг, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий (включая реализацию программ профильного обучения)		Да/нет	2	При выполнении следующих требований: -наличие совместных образовательных программ; -наличие договора, данный показатель оценивается в 2 балла, при отсутствии сетевого взаимодействия – 0 баллов
4.	Доля обучающихся, получающих среднее полное общее образование после получения основного общего	%	0-100	3	Для расчета доли используется следующая формула: $Ч1/Ч2*100\%$, где: Ч1 - количество обучающихся, продолжающих

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Методика расчета
1	2	3	4	5	6
	образования (до достижения возраста 18 лет)				получения среднего (полного) общего образования после получения основного общего образования (аттестата об основном общем образовании) в 10 классе ОУ на 01.09 текущего года ; Ч2 – численность обучающихся ОУ завершивших освоение программ основного общего образования и получивших аттестаты об основном общем образовании общая численность обучающихся на 31.06. отчетного года Оценивание: 3 балла - выше среднерайонного; 0 баллов – ниже среднерайонного
ИТОГО по разделу 9 баллов					
XI. Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения					
1	Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в данном образовательном учреждении, в общей численности обучающихся	%	0-100	3	$Ч1/Ч2*100\%$, где: Ч1 – количество обучающихся по программам общего образования, получающих услуги по дополнительному образованию в подведомственном учреждении; Ч2 – общая численность обучающихся по программам общего образования на 31.05 отчётного года. более 60% получают услуги – 3 баллов; 40-60% - 2 балла 20-40% - 1 балл ниже 20% - 0 баллов Списки учащихся по классам, журналы посещаемости по дополнительному образованию
ИТОГО по разделу 3 баллов					
XII. Результаты государственной итоговой аттестации, её организация и проведение.					
1.	% выпускников основной школы, получивших аттестаты без «троек»	%	не ниже показателя за предыдущий год (%)	2	$V_x / V_9 \times 100$, где: V_x – количество выпускников основной школы, получивших аттестаты без «троек», V_9 – общее количество выпускников основной школы ниже среднерайонного показателя за предыдущий год – 0 баллов, выше – 2 балла
2.	Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в рас-	Числовое значение показателя	Не ниже значений показателя,	3	$Ч1/Ч2$, где: Ч1 - средний балл единого государственного экзамена

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Методика расчета
1	2	3	4	5	6
	чете на 1 предмет) у 10 % процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена		запланированного по муниципалитету в «дорожной карте»		(в расчете на 1 предмет) у 10 % процентов выпускников ОУ с лучшими результатами единого государственного экзамена; Ч2 - средний балл единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена. При выполнении значения показателя не ниже показателя по муниципальному району – 3 балла; ниже – 0 баллов
3.	Доля выпускников 11 классов, демонстрирующих высокую математическую подготовку по результатам государственной итоговой аттестации	%	Показатель вышесредне-районного	1	$Ч1/Ч2*100\%$, где: Ч1 – количество выпускников, набравших на ЕГЭ по математике более 60 баллов; Ч2 – общая численность выпускников принявших участие в ЕГЭ по математике Выше среднерайонного показателя – 1 балл; ниже – 0 баллов
4.	Создание условий для проведения на базе учреждения государственной итоговой аттестации обучающихся и (или) олимпиад		Да/нет	1	В случае «да» - 1 балла; не созданы условия (мероприятия не проводились) - 0 баллов
ИТОГО по разделу 7 баллов					
XIII	Материальное, информационно-техническое и финансовое обеспечение				
1.	Отношение средней заработной платы педагогических работников в образовательном учреждении к средней заработной плате по экономике Новгородской области	%	Не ниже 100	2	Отношение рассчитывается как Ч1/Ч2 где: Ч1 - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета за отчетный год; Ч2 – среднемесячная номинальной начисленная заработная плата работников, занятых в сфере экономики Новгородской области за отчетный год по данным комитета по мониторингу и анализу социально-экономического развития области Правительства Новгородской области В случае отношения равного 100 и выше – 2 балла; Ниже – 0 баллов

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Методика расчета
1	2	3	4	5	6
2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных услуг за отчетный год, в бюджете учреждения за отчетный год		не ниже показателя за предшествующий год (%)	3	$Ч1/Ч2*100\%$, где: Ч1- размер денежных средств, поступивших в учреждение от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных услуг; Ч2- размер денежных средств, направленных в учреждение на исполнение им муниципального задания. Наличие положительной динамики по сравнению с прошлым годом – 3 балл, ниже прошлого года – 0 баллов
3.	Доля внебюджетных средств, привлеченных образовательным учреждениям для проведения ремонтных работ, организации учебно-воспитательного процесса, стимулирования учащихся		не ниже показателя за предшествующий год (%)	2	$Ч=(Ч_1 / (Ч_1+Ч_0)) \times 100\%$, где, Ч ₁ - сумма внебюджетных средств, полученных образовательным учреждением за отчетный год; Ч ₀ - сумма текущих расходов, предусмотренных в бюджете учреждения (с учетом уточнений в течение отчетного года). Сумма текущих расходов согласовывается с ведущим экономистом комитета. Данные об объемах внебюджетных средств предоставляются учреждением Наличие положительной динамики по сравнению с прошлым годом – 2 балл, ниже прошлого года – 0 баллов
4.	Наличие положительной динамики снижения потребляемых энергоресурсов		Да/нет	1	Произведение оплаты по всем возможным видам приборов учета – 1 балл Наличие положительной динамики по сравнению с прошлым годом – 1 балл Подтверждение
5.	Степень оснащенности общеобразовательного учреждения современными условиями		60-100	3	Менее 60% - 0 баллов 60-75% - 1 балл 76-90% - 2 балла Более 90% - 3 балла По данным электронного мониторинга «Наша Новая Школа»
6.	Доля учебных кабинетов, оснащенных интерактивными комплектами оборудования		не менее 30 %	2	$Ч1/Ч2*100\%$, где: Ч1 - количество учебных кабинетов;

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Методика расчета
1	2	3	4	5	6
					Ч2 – количество учебных кабинетов, оснащенных интерактивными комплектами оборудования 30% и более – 2 балла; Менее 30% - 0 баллов
7.	Наличие локальной сети, имеющей не менее 10 компьютеров		Да/нет	1	Да – 1 балла; нет – 0 баллов
ИТОГО по разделу 14 баллов					
Итого по всем разделам 100 баллов					

Приложение №2

к Положению об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики муниципального района

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

профессиональной деятельности руководителя муниципального учреждения дополнительного образования детей детско-юношеского центра г. Малая Вишера Новгородской области

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6
I.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования				
1.	Отсутствие предписаний надзорных органов	Количество возбужденных дел об административных правонарушениях	да/нет	3	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов, отсутствие- 3 балла
2	Выполнение объема государственного (муниципального) задания по видам услуг	% выполнения государственного (муниципального) задания, укомплектованность детских объединений	95-100	3	(А/В)*100%, где А - объем выполненного муниципального задания, В – объем муниципального задания по плану. Отчетные данные и документы, направленные учредителю о внесении изменений в муниципальное задание в соответствии с объективными причинами 95-99% -2 балла, 100% - 3 балла, Менее 95 % - 0 баллов
3	Готовность учреждения к новому учебному году	акт приемки ОУ	да/нет	4	Наличие акта о приеме ОУ, подписанного до начала учебного года. С замечаниями – 0 баллов, без замечаний – 4

1	2		3	4	5	6
						балла
	ИТОГО по разделу		10			
II.	Информационная открытость					
1.	Наличие сайта учреждения и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	Размещение на сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности ОУ	Перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	Да/нет	2	Ведение сайта оценивается в 2 баллов, в случае установления полного соответствия по количеству наименований необходимой информации, размещаемой на сайте ОУ, установленному Правительством Российской Федерации обязательному количеству наименований необходимой информации; В случае установления отсутствия такого соответствия - 0 баллов
		Регулярное обновление информации об ОУ на сайте	Десятидневный срок обновления информации	Да/нет	2	Соблюдение сроков (10 дней) по обновлению сайта- 2 балла, нарушение установленных сроков – 0 баллов Результаты мониторинга
2.	Трансляция опыта деятельности учреждения для педагогического сообщества (на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах		Количество проведенных мероприятий	Да/нет	3	Эпизодически, на муниципальном уровне – 1 балл, На муниципальном и областном или федеральном уровнях – 2 балла; На всех уровнях 3балла. Отчет с подтверждающими документами
3.	Доступность информации об учреждении для родителей и жителей микрорайона (на информационных стендах, рекламных буклетах, визитных карточках, информационных газетах, листовках, справочниках, средствах СМИ)	Наличие и актуальность достоверной информации	Информация на стенде – 1б Вариативные формы предоставления информации (2 и более) - 2б		3	Информация на стенде – 1балл + Вариативные формы предоставления информации (2 и более) - 2балла Отчетные данные с подтверждающими документами
	ИТОГО по разделу		10			
III	Охрана здоровья обучающихся и педагогических работников					

1	2	3	4	5	6
1.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Случаи детского травматизма	наличие/ отсутствие	3	Наличие – 0 баллов, отсутствие – 3 балла
		Случаи производственного травматизма	наличие/ отсутствие	3	Наличие – 0 баллов, отсутствие – 3 балла
2.	Организация отдыха и оздоровления детей в период каникул	%	не менее 30%	3	(А/В) * 100%, где А – количество обучающихся, оздоровленных в лагерях, организованным самим учреждением в течение календарного года, В – общая численность обучающихся на 31.05 отчетного года, Выполнение условий – 3 балла, нет – 0 баллов
3.	Организация профильных смен	%	не менее 30%	3	(А/В) * 100%, где А – количество обучающихся, прошедших обучение в профильных сменах организованных самим учреждением в течение календарного года, В – общая численность обучающихся на 31.05 отчетного года, Выполнение условий – 3 балла, нет – 0 баллов
ИТОГО по разделу		12			
V.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
1.	Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет	%	10% и более	5	(А/В)*100%, где А – количество молодых педагогов, работающих в ОУ, В – общее количество педагогических работников в соответствии с формой № 83-РИК, 10 и более % - 5 баллов, менее 10% - 3 балла, Отсутствие молодых педагогов – 0 баллов
2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	60% и более	3	(А/В)*100%, где А- педагогические работники, прошедшие повышение квалификации, профессиональную переподготовку, В – общее количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации. Штатное расписание, приказы по ОУ, наличие 60% и более – 3 балла, отсутствие – 0

1	2	3	4	5	6
					баллов
3.	Участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, проектах различных уровней,	Доля педагогических работников ОУ, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, проектах различных уровней,	30% и более	5	(А/В)*100%, где А- педагогические работники, принимающие участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, проектах различных уровней, В - общее количество педагогических работников. Приказы, сертификаты и т.д. Наличие 30% и более – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов
	ИТОГО по разделу				15
VI.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми				
1.	Участие обучающихся, в олимпиадах, творческих конкурсах, соревнованиях и т.д. различного уровня	Количество обучающихся, принявших участие в мероприятиях различного уровня		5	(А/В)*100%, где А – количество обучающихся, принявших участие в олимпиадах, творческих конкурсах, соревнованиях и т.д. различного уровня, В – среднегодовое количество обучающихся. Отчетные данные 70% участников мероприятий муниципального уровня, подтвержденные документарно (приказы) - 2 балла, 50% - участников мероприятий регионального уровня, подтвержденное документарно (приказы) - 3 балла, 20% - участников мероприятий федерального уровня, подтвержденное документарно (приказы) - 4 балла, 10% - участников мероприятий международного уровня, подтвержденное документарно (приказы) - 5 баллов. Меньшее поглощается большим
2.	Наличие победителей и призеров (1-3 места) интеллектуальных, творческих, спортивных и др. состязаний (не ниже областного уровня)	Грамоты, дипломы	да/нет	6	Наличие победителей, подтвержденное документарно (приказы, грамоты, дипломы) – Региональный – 4 балла, Федеральный – 5 баллов,

1	2	3	4	5	6
					Международный – 6 баллов; Меньшее поглощается большим
3.	Создание условий для развития молодых талантов и детей с высокой мотивацией к обучению	индивидуальные учебные планы	да/нет	4	Наличие обучающихся, занимающихся по индивидуальным учебным планам – 4 балла, отсутствие – 0 баллов
		Создание условий для реализации индивидуальных учебных планов	да/нет	4	Улучшение материально-технической базы ОУ (приобретение оборудования, инвентаря и др. средств обеспечения учебно-воспитательного процесса) - 4 балла, отсутствие данной работы – 0 баллов
		наличие системы выявления одарённых детей	да/нет	1	Наличие базы и обновление базы одарённых детей
4.	ИТОГО по разделу	20			
VII	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения ОУ				
1.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	данные годового бухгалтерского отчета	да/нет	3	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности – баллов, наличие- 3 балла, отсутствие – 0 баллов
2.	Отношение средней заработной платы педагогических работников в ОУ к средней заработной плате по экономике Новгородской области	%	100%	3	(А/В) * 100%, где А- среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета департамента образования, науки и молодежной политики Новгородской области за отчетный период; В – среднемесячная номинально начисленная заработная плата работников, занятых в сфере экономики Новгородской области за отчетный год по данным комитета Правительства Новгородской области по мониторингу и анализу социально-экономического развития области; наличие соотношения 100% - 3 балла, отсутствие – 0 баллов

1	2	3	4	5	6
4.	Доля денежных средств, потупивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период	%	динамика	3	$Ч = Ч_1 / (Ч_1 + Ч_0) \times 100\%$, где, $Ч_1$ - сумма внебюджетных средств, полученных образовательным учреждением за отчетный год; $Ч_0$ - сумма текущих расходов, предусмотренных в бюджете учреждения (с учетом уточнений в течение отчетного года) Сумма текущих расходов согласовывается с ведущим экономистом комитета. Данные об объемах внебюджетных средств предоставляются учреждением Наличие положительной динамики по сравнению с прошлым годом – 3 балл, ниже прошлого года – 0 баллов
5.	Доля денежных средств, поступивших в бюджет учреждения за счёт оказания платных образовательных услуг за отчетный период	%	динамика	3	$Ч_1 / Ч_2 * 100\%$, где: $Ч_1$ - размер денежных средств, поступивших в учреждение от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных услуг; $Ч_2$ - размер денежных средств, направленных в учреждение на исполнение им муниципального задания. Наличие положительной динамики по сравнению с прошлым годом – 3 балл, ниже прошлого года – 0 баллов
6.	Отсутствие замечаний по использованию бюджетных и внебюджетных средств по итогам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности, анализа статистической отчетности	Акты проверок, ревизий, статистические отчеты	да/нет	2	Наличие замечаний – 0 баллов, отсутствие – 2 балла. Акты проверок, результаты мониторинга
	ИТОГО по разделу	15			
IX	Результат и качество реализации дополнительных общеобразовательных программ				
1.	Сохранение контингента обучающихся, охваченных дополнительными образовательными услугами	%	95 и выше	4	$(A/B) * 100\%$, где А-количество обучающихся переведенных в учебные группы второго, третьего и последующих годов обучения, В - количество обучающихся в группах на 31.05. отчетного года (по каждой учебной группе в

1	2	3	4	5	6
					пределах одной направленности), выполнение условий – 4 балла, отсутствие – 0 баллов
2.	Создание организационно-педагогических условий для обучения и воспитания детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья	Кадровое, материально-техническое обеспечение	да/нет	4	Наличие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – 4 балла, отсутствие – 0 баллов
3.	Оказание дополнительных платных образовательных услуг в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	платные дополнительные образовательные услуги	да/нет	3	Оказание и развитие услуг в соответствии с требованиями – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
4.	Система мониторинга качества образования	мониторинг	да/нет	4	Баллы суммируются: документарно подтвержденное наличие системы мониторинга качества образования – 1 балл, Наличие стабильных результатов или позитивной динамики мониторинга качества образования – 2 балла, Наличие управленческих решений по результатам мониторинга качества образования – 1 балл; отсутствие системы – 0 баллов
5.	Межведомственное взаимодействие, а также взаимодействие педагогических и общественных объединений (в том числе сетевое)	договоры	да/нет	3	Систематическое межведомственное взаимодействие, а также взаимодействие педагогических и общественных объединений (в том числе сетевое) в соответствии с договорами – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
6.	Наличие статей, благодарственных откликов в СМИ	Статьи, письма	Да, нет	3	от 50 – 75% удовлетворенности – 1 балл, от 75-90% - 2 балла, от 91-100 баллов – 3 балла по данным мониторинга, независимого опроса, анкетирования не менее 30% участников
	ИТОГО по разделу				21
	ИТОГО:				100

Приложение №3

к Положению об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики муниципального района

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

профессиональной деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики муниципального района

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Методика расчета
1	2	3	4	5	6
I. Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования					
1.	Выполнение объема муниципального задания по видам услуг и работ	%	95-100	2	$A/B*100\%$, где А - объем выполненного муниципального задания, В – объем муниципального задания по плану. 95-99 % - 2 балла; 100% - 5баллов
2.	Готовность учреждения к новому учебному году	Акт приемки	да/нет	3	Наличие акта о приеме ДООУ, подписанного до 25 августа без замечаний – 3балла, с замечаниями - 0 баллов
3.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Количество жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона от 07.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан»	да/нет	3	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена - 3 балла, наличие жалоб – 0 баллов
4.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов	Возбужденные дела об административных правонарушениях	Да/нет	3	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов, наличие более 1 предписания – 1 балл, наличие 1 предписания – 2 балла, отсутствие – 3 балла

1	2	3	4	5	6	
ИТОГО по разделу 14 баллов						
II. Информационная открытость						
1.	Наличие сайта учреждения и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	Размещение на сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности ОУ	Перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	Да/нет	3	Ведение сайта оценивается в 3 балла, в случае установления полного соответствия по количеству наименований необходимой информации, размещаемой на сайте ОУ, установленному Правительством Российской Федерации обязательному количеству наименований необходимой информации; в случае установления отсутствия такого соответствия - 0 баллов
		Регулярное обновление информации об ОУ на сайте	Десятидневный срок обновления информации	Да/нет	2	Соблюдение сроков (10 дней) по обновлению сайта- 2 балла, нарушение установленных сроков – 0 баллов
2.	Трансляция опыта деятельности учреждения для педагогического сообщества (на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	Количество проведенных мероприятий	Да/нет	3	Эпизодически, на муниципальном уровне – 1 балл, На муниципальном и областном или федеральном уровнях – 2 балла; На всех уровнях - 3 балла. Отчет с подтверждающими документами (копии приказов, скриншоты страниц сайтов, публикаций)	
3.	Доступность информации об учреждении для родителей и жителей микрорайона (на информационных стендах, рекламных буклетах, визитных карточках, информационных газетах, листовках, справочниках, средствах СМИ)	Информация на стенде – 1 балл Вариативные формы предоставления информации (2 и более) - 2 балла	1-3	2	Информация на стенде – 1 балл + Вариативные формы предоставления информации (2 и более) - 2 балла Подтверждающие документами (фотографии, копии информационных материалов)	
ИТОГО по разделу 11 баллов						
III. Функционирование системы коллегиального управления						
1.	Результаты участия органов государственного управления учреждения в решении актуальных задач функционирования		Выполнение требований, за-	3	Соответствие содержания протоколов заседаний органов управления образовательным учреждением и периодичности их заседаний	

1	2		3	4	5	6
	ния и развития ОУ Протоколы заседаний			фиксированных локальным актом		установленному локальным актом порядку за период учебного года. Соответствие оценивается в 3 балла; не соответствие – 0 баллов. Протоколы заседаний, локальный акт
2.	Итоги независимой оценки качества и эффективности работы образовательного учреждения			75-100%	1	качество и эффективность работы образовательного учреждения не менее 75 % от максимально возможного количества баллов по результатам независимой оценки, проведенной общественным советом, созданным при органе управления образованием
	Наличие попечительских советов			да/нет	2	Суммируются - наличие в учреждении локальных актов, регламентирующих деятельность попечительских советов – 1 балл; - периодичность проведения заседаний в соответствии с локальными актами учреждения – 0,5 балла; - помощь в решении вопросов деятельности учреждения – 0,5 балла
ИТОГО по разделу 6 баллов						
IV	Охрана здоровья воспитанников и педагогических работников, организация физкультурно-оздоровительной работы					
1	Наличие у ОУ программы (системы работы), пропагандирующей здоровый образ жизни	Программа (раздел, план)		Да/нет	5	Наличие программы, отчетов о ее реализации 2 – балла, отсутствие – 0 баллов Заболеваемость: выше среднего по муниципальному району – 0, выше среднего по муниципальному району, но есть динамика снижения – 1 на уровне района – 2 ниже среднего по муниципальному району – 3
	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Доля случаев детского травматизма	случаи детского травматизма	Наличие/отсутствие	1	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 1 балл

1	2		3	4	5	6
2.		Доля случаев производственного травматизма	случаи производственного травматизма	Наличие/отсутствие	1	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 1 балл
		Отсутствие происшествий, представляющих угрозу жизни и здоровья детей и взрослых	случаи происшествий	Наличие/отсутствие	1	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 1 балл
	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы Система мероприятий внутри учреждения, участие в мероприятиях городского и областного уровней			Наличие /отсутствие	4	Нет – 0 баллов внутри учреждения – 1балл, городские и областные мероприятия – 1балл + вовлечение всех участников образовательного процесса (педагогов и родителей) – 1балл, наличие плана работы, подтверждение на сайте – 1 балл
ИТОГО по разделу 12баллов						
V.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению					
1.	Привлечение молодых специалистов	Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет	10-20%	2	(А/В)*100%, где А – количество молодых педагогов, работающих в ОУ, В – общее количество педагогических работников в соответствии с формой № 83-РИК Менее 10% - 0 баллов; 10% и более – 2 балла	
2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподго-	100%	2	А/В)*100%, где А- педагогические работники, прошедшие повышение квалификации, профессиональную переподготовку, В – общее количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации.	

1	2	3	4	5	6
		товку в течение последних 3 лет			Штатное расписание учреждения, тарификационные списки, свидетельства о повышении квалификации 100% - 2 балла Менее 100% - 0 баллов
3.	Наличие высококвалифицированных педагогических работников	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	%	2	выше среднего по муниципальному району – 2, на уровне района – 1 ниже среднего по муниципальному району – 0
4.	Профессиональный уровень педагогов	Доля педагогических работников, имеющих высшее педагогическое образование	%	3	90-100% - 3 балла 70-89% - 2 балла 60-79 % - 1 балл
4.	Наличие педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, проектах, различных уровней (муниципального, областного, федерального)	Доля педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, проектах, различных уровней от общего количества педагогических работников	% (50 и более)	3	A/B *100%, где A-численность педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, проектах, B – общее количество педагогических работников, 50% - 3 балла 25% - 2 балла Менее 25% - 0 баллов
ИТОГО по разделу 13 баллов					
VI	Обеспечение вариативности и разнообразия содержания образовательных программ и организационных форм				
1.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	Система мероприятий	да/нет	3	Наличие материалов, подтверждающих деятельность, отчетная документация.
2.	Создание организационно-педагогических условий для обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья	Кадровые, материально-технические, программные условия организации работы в условиях групп компенсирующей направленности и логопункта	да/нет	3	Наличие условий, по отчетным данным – 3балла, отсутствие или недостаточно созданы – 0 баллов
		Кадровые, материально-технические, программные	да/нет	3	Наличие условий, по отчетным данным – 3 балла, отсутствие– 0 баллов

1	2	3	4	5	6
		условия организации работы в условиях инклюзивного образования			
3.	Наличие вариативных форм дошкольного образования	Разнообразные формы дошкольного образования в соответствии с потребностями родителей	да/нет	3	Отсутствие – 0 баллов Наличие - 3 балла
4.	Систематическое межведомственное взаимодействие, а также взаимодействие педагогических и общественных объединений (в том числе сетевое)	Договоры, размещение информации на сайте	да/нет	3	Наличие договоров – 2 балла + сетевое взаимодействие – 1балл
5.	Обеспечение реализации приоритетных направлений деятельности учреждения	Наличие/отсутствие, приоритетных направлений, закрепленное в вариативной части основной общеобразовательной программы учреждения	Да/нет	5	Отсутствие – 0 баллов Наличие - 1-5 баллов (по 1баллу за каждое приоритетное направление согласно ФГОС)
6.	Организация дополнительных образовательных и иных услуг	Наличие программ дополнительного образования детей, лицензии на их реализацию, планов работы по осуществлению иной дополнительной деятельности, информация на сайте	Да/нет	5	Отсутствие – 0 баллов Реализация программ дополнительного образования детей: 1-2 программы – 2балла 2-5 программ – 3балла 5 программ и более – 4балла Иные услуги - + 1бал
7.	Обеспечение преемственности основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования	Реализация ежегодного плана совместной работы со школой, результаты адаптации детей к школе по отзывам учителей	80% положительных отзывов наличие/отсутствие	3	Наличие плана – 1балл Положительные отзывы учителей (80% и более) – 2балла Справка со школы
ИТОГО по разделу 28 баллов					
VII	Построение взаимодействия с семьями воспитанников				

1	2	3	4	5	6
1.	Вовлеченность родителей в воспитательный процесс		0-3	3	Проведение мероприятий по инициативе и родителей и при их непосредственном участии – 1 балл Наличие семейных клубов по интересам – 1 балл Наличие общественного совета (родительского) – 1 балл Протоколы заседаний, локальные акты, подтверждающие документы
2.	Организация работы с семьями по закрепленному микрорайону, чьи дети не посещают дошкольное образовательное учреждение	Система работы, подтвержденная документацией и договорами на оказание консультативной помощи (количество проведенных консультаций)	Да/нет	3	Отсутствие – 0 баллов Наличие документации – 1балл + Количество консультаций проводимых 1 раз в месяц – 1балл 1 раз в месяц и более – 2б
ИТОГО по разделу 6 баллов					
VIII	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения ОУ				
1.	Отношение средней заработной платы педагогических работников в ОУ к средней заработной плате по экономике Новгородской области	%	100%	2	$(A/B) * 100\%$, где А- среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета департамента образования, науки и молодежной политики Новгородской области за отчетный период; В – среднемесячная номинально начисленная заработная плата работников, занятых в сфере экономики Новгородской области за отчетный год по данным комитета Правительства Новгородской области по мониторингу и анализу социально-экономического развития области В случае отношения равного 100% – 2 балла; ниже – 0 баллов
2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете	%	наличие положи-	2	Наличие положительной динамики внебюджетных средств по отношению к прошлому

1	2	3	4	5	6
	учреждения за отчетный период		тельной динамики		году – 2 балла, нет – 0
3.	Отсутствие замечаний по использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности) по предоставлению статотчетов и отчетной информации	количество	0-1	2	Наличие замечаний – 0 баллов, отсутствие – 2 балла. Акты проверок, результаты мониторинга
4.	Доля денежных средств, поступивших от платных образовательных услуг в бюджете учреждения за отчетный период	%	наличие положительной динамики	3	Наличие положительной динамики по отношению к прошлому году – 3 балла, нет – 0 баллов
5.	Наличие положительной динамики снижения потребляемых энергоресурсов		Да/нет	2	Произведение оплаты по всем возможным видам приборов учета – 1 балл Наличие положительной динамики по сравнению с прошлым годом – 1 балл Подтверждение
ИТОГО по разделу 11 баллов					
ОБЩИЙ ИТОГ 100 баллов					

Приложение №4

к Положению об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики муниципального района

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

профессиональной деятельности муниципального бюджетного учреждения «Центр финансового, экономического, методического и хозяйственного обслуживания образовательных учреждений» Маловишерского муниципального района

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере финансовой политики				
1.1.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов	Количество возбужденных дел об административных правонарушениях	да/нет	5	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов; Отсутствие – 5 баллов
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	Количество жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения	да/нет	8	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена – 8 баллов; наличие жалоб – 0 баллов
1.3.	Выполнение объема муниципального задания по видам услуг	% выполнения муниципального задания	95 % - 100 %	15	$(A/B)*100\%$, где А - объем выполненного муниципального задания; В – объем муниципального задания по плану. Отчетные данные и документы, направленные учредителю о внесении изменений в муниципальное задание в соответствии с объективными причинами. 100 % - 15 баллов; 95 % - 99 % - 10 баллов;

1	2	3	4	5	6
					Менее 95 % - 0 баллов
1.4.	Обеспечение организации оборудованием, техническими и иными средствами для качественного оказания муниципальных услуг и соответствующего нормам	% обеспеченности оборудованием	96 % - 100 %	10	(Ан-Ак)/В*100, где Ан фактическое наличие (ед.) оборудования на начало года; Ак – фактическое наличие (ед.).оборудования на конец года В – необходимое по плану-графику закупок
1.5.	Наличие в организации внутреннего финансового контроля	Справки контрольных мероприятий	Выполнение нормативного акта о внутреннем финансовом контроле	7	Выполнение условий – 7 баллов; нет - 0 баллов
ИТОГО по разделу 45 баллов					
2.	Функционирование системы государственно- общественного управления				
2.1.	Итоги независимой оценки качества и эффективности работы организации		75 % - 100 %	10	Качество и эффективность работы организации не менее 75 % от максимально возможного количества баллов по результатам независимой оценки, проведенной общественным советом, созданным при органе управления образованием
ИТОГО по разделу 10 баллов					
3.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
3.1.	Укомплектованность организации работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги		90 % и более	15	Выполнение условий–15 баллов; нет - 0 баллов.
ИТОГО по разделу 15 баллов					
4.	Финансово-экономическая деятельность организации				
4.1.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Наличие/отсутствие	Да/нет	5	Данные годовой бюджетной отчетности Наличие – 0 баллов; отсутствие -5

1	2	3	4	5	6
					баллов
4.2.	Соблюдение срока и порядка составления плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	Нормативный акт комитета образования и молодежной политики Маловишерского района	Да/нет	5	Выполнение условий - 5 баллов; нет – 0 баллов
4.3.	Своевременное представление месячной, квартальной и годовой отчетности		Да/нет	10	Выполнение условий - 10 баллов; нет – 0 баллов
4.4.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	Наличие/отсутствие	Да/нет	10	Акты проверок, результаты мониторинга, данные годового бухгалтерского отчета. Наличие замечаний – 0 баллов; Отсутствие – 10 баллов
ИТОГО по разделу 30 баллов					
ВСЕГО – 100 баллов					

Приложение №5

к Положению об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики муниципального района

КРИТЕРИИ

оценки целевых показателей эффективности работы для установления премиальных выплат руководителям муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики муниципального района

N п/п	Наименование критерия	Размер премиальной выплаты (процент должностного оклада)
1	2	3
1	По результатам работы за квартал:*	
1.1	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	30
1.2	Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности, предоставления информации, исполнение решений совещаний, приказов, поручений руководителя комитета	30
1.3	Качественное и достоверное предоставление информации	40
1.4	Инициатива, творчество, активность участия и проведения мероприятий различного уровня	20
1.5	Рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений финансовой деятельности	15
1.6	Наличие обоснованных жалоб на работу учреждения	-50
1.7	Наличие положительных откликов, позитивных статей в СМИ со стороны населения района о работе учреждения	15
2	По результатам работы за квартал:**	
2.1	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	15
2.2	Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности, предоставления информации, исполнение решений совещаний, приказов, поручений руководителя комитета	15
2.3	Качественное и достоверное предоставление информации	25
2.4	Своевременное и качественное заполнение мониторинга «Наша новая школа»	15
2.5	Инициатива, творчество, активность участия и проведения мероприятий различного уровня	10
2.6	Рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений финансовой деятельности	10
2.7	Наличие в учреждении платных дополнительных образовательных услуг	30

2.8	Наличие положительной динамики от реализации платных образовательных услуг	20
2.9	Наличие обоснованных жалоб на работу учреждения	-50
2.10	Наличие положительных откликов, позитивных статей в СМИ со стороны населения района о работе учреждения	10

* применяется только к руководителю МБУ «Центр финансового, экономического, методического и хозяйственного обслуживания образовательных учреждений»

** не применяется к руководителю МБУ «Центр финансового, экономического, методического и хозяйственного обслуживания образовательных учреждений».

Приложение №6

к Положению об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики муниципального района

ФОРМА

перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.			
2.			
3.			