

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ГОРОД КАЛИНИНГРАД»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 01 » 12 2021 г.
г. Калининград

№ 966

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений

В соответствии со ст. 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Уставом городского округа «Город Калининград» и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол № 13,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений (приложение).

2. Считать утратившими силу:

2.1. Постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 07.07.2016 № 978 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, содержание, организацию отдыха и оздоровление

детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений».

2.2. Постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 03.07.2018 № 671 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 07.07.2016 № 978 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, содержание, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений».

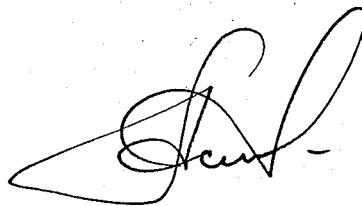
2.3. Постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 07.02.2019 № 64 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 07.07.2016 № 978 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, содержание, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений».

3. Управлению делопроизводства администрации городского округа «Город Калининград» (Липовецкая Ю.И.) обеспечить опубликование настоящего постановления на официальном сайте администрации городского округа «Город Калининград» в сети Интернет.

4. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.12.2021.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на председателя комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» Петухову Т.М.

И. о. главы администрации



А.Н. Асмыкович

Приложение
к постановлению
администрации городского округа
«Город Калининград»
от «01» 12 2021г. № 966

Положение об условиях оплаты труда руководителей,
их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных
учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение,
организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат,
производимых в рамках трудовых отношений

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования условий оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей, подведомственных комитету по образованию администрации городского округа «Город Калининград», усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

1.2. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей (далее – руководитель учреждения), работодателем для которых является комитет по образованию администрации городского округа «Город Калининград» (далее – Комитет), заместителей руководителей и главных бухгалтеров и предусматривает единые принципы оплаты труда с учетом государственных гарантий по оплате труда работников, а также определяет порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.

1.3. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, приказами председателя Комитета, а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются трудовым договором, заключаемым с ними руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения в части оплаты труда указанных категорий работников. Локальные нормативные акты учреждения, регламентирующие условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, принимаются в соответствии с настоящим Положением и типовыми целевыми показателями эффективности деятельности заместителя руководителя и

главного бухгалтера, утвержденными приказом председателя Комитета.

1.4. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 3,5.

2. Порядок установления должностных окладов

2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом председателя Комитета и определяется по следующей формуле:

$$\text{Дор} = \text{Бор} * \text{Км} * \text{Кко} * \text{Ксв},$$

где:

Дор – должностной оклад руководителя,

Бор – базовый оклад руководителя, равный 11 811 рублей,

Км – коэффициент масштаба управления,

Кко – коэффициент для руководителей общеобразовательных учреждений, количество обучающихся в которых более 2 500 человек, дошкольных образовательных учреждений, количество обучающихся в которых более 600 человек, равный 1,1,

Ксв – коэффициент для руководителей учреждений, оказывающих муниципальные услуги (выполняющих работы) в сфере связи и информатики, равный 1,1.

Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждений (таблица 1).

Таблица 1

№ п/п	Группы	Коэффициент масштаба управления (Км)
1.	Группы по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений	
	I группа	4,4
	II группа	4,0
	III группа	3,8
	IV группа	3,5
	V группа	3,0

2.	Группы по оплате труда руководителей дошкольных образовательных учреждений	
	I группа	3,6
	II группа	3,2
	III группа	2,8
	IV группа	2,4
	V группа	2,0
3.	Группы по оплате труда руководителей учреждений дополнительного образования	
	I группа	3,2
	II группа	2,6
	III группа	2,3
	IV группа	1,9
4.	Группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений, осуществляющих организацию отдыха и оздоровление детей	
	I группа	2,6
	II группа	2,2
	III группа	1,8
	IV группа	1,4
5.	Группы по оплате труда руководителя муниципального учреждения, осуществляющего обучение (Методического центра)	
	I группа	3,1
	II группа	2,1
	III группа	1,1

Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются Комитетом ежегодно на 1 января в соответствии с объемными показателями деятельности муниципальных учреждений.

Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей, установлены настоящим Положением (приложения №№ 1–5).

2.2. Группа по оплате труда руководителей учреждений для вновь создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 3 года.

Группа по оплате труда руководителей реорганизованных учреждений устанавливается с момента завершения реорганизации исходя из плановых (проектных) объемных показателей.

За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется группа по оплате труда руководителей учреждений, определенная до начала капитального ремонта (реконструкции), на срок проведения капитального ремонта (реконструкции).

2.3. Учреждения относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей учреждений по сумме баллов, установленных для каждого объемного показателя, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№ п/ п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителя учреждения (в зависимости от количества баллов)				
		I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	от 1300 и более	от 700 до 1299	от 550 до 699	от 300 до 549	от 100 до 299
2.	Дошкольные образовательные учреждения	600 и более баллов	от 450 до 599 баллов	от 300 до 449 баллов	от 150 до 299 баллов	до 149 баллов
3.	Учреждения дополнительного образования	от 1200 и более	от 800 до 1199	от 400 до 799	от 200 до 399	-
4.	Муниципальные учреждения, осуществляющие организацию отдыха и оздоровление детей	от 800 и более	от 500 до 799	от 400 до 499	от 250 до 399	-
5.	Муниципальное учреждение, осуществляющее обучение (Методический центр)	от 150 и более	от 70 до 149	менее 69	-	-

2.4. Руководители учреждений ежегодно до 20 декабря представляют в Комитет документы, подтверждающие достижение соответствующих объемных показателей деятельности и отнесение учреждения к определенной группе по оплате труда руководителей учреждений.

Руководители учреждений несут ответственность за несвоевременное представление документов и недостоверность указанных в них сведений.

Комитет в срок до 31 декабря текущего года проводит проверку представленных руководителями учреждений документов, издает приказ об отнесении учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений.

2.5. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10–30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовых договорах с руководителем учреждения, его заместителями, главным бухгалтером в зависимости от условий

труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- надбавки, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- надбавка за работу в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы.

3.4. Руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются выплаты в минимальных размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Минимальный размер повышения оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% должностного оклада.

3.5. Руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

3.6. Руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам за работу в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, устанавливается надбавка в размере 50% должностного оклада.

3.7. В случае возложения обязанностей руководителя учреждения на заместителя руководителя или иного работника без освобождения от основной работы ему на основании ходатайства, согласованного с председателем Комитета и начальником курирующего отдела, приказом по учреждению устанавливается доплата в виде разницы в размерах должностных окладов и (или) доплата к должностному окладу по основной должности в размере до 50%. Иные выплаты осуществляются по основной должности работника приказом по учреждению.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за эффективность работы;
- надбавка за сложность, напряженность, качество работы;
- надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения, надбавка за стаж в должности заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;
- надбавка за ученую степень, наличие государственной или ведомственной награды;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- поощрительные премии.

4.2. Надбавка за эффективность работы устанавливается руководителю учреждения два раза в год по состоянию на 1 января и 1 июля при достижении показателей эффективности работы руководителя, установленных в приложениях №№ 6–10 к настоящему Положению.

4.2.1. Руководитель учреждения направляет в Комитет доклад о достижении показателей эффективности работы руководителя за отчетный период (I и II полугодия) в срок до 12 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

4.2.2. Оценку достижения показателей эффективности работы руководителя учреждения осуществляет комиссия по оценке эффективности работы руководителей (далее – комиссия), созданная Комитетом. Количество членов комиссии должно быть не менее пяти. Комиссия правомочна проводить заседания и принимать решения при присутствии не менее двух третей состава комиссии. В состав комиссии включаются муниципальные служащие Комитета, в должностные обязанности которых входит осуществление контроля за деятельностью муниципальных учреждений и реализацией муниципальных и ведомственных целевых программ.

4.2.3. Решения комиссии оформляются протоколами заседаний комиссии, которые подписываются всеми присутствующими на заседании членами комиссии в срок не более 2 рабочих дней после даты заседания.

Комиссия осуществляет оценку достижения показателей эффективности работы руководителя учреждения в срок до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

4.2.4. Оценка достижения показателей эффективности работы руководителя учреждения осуществляется в баллах по каждому установленному критерию оценки в соответствии с приложениями №№ 6–10 к настоящему Положению. Итоговая оценка определяется путем суммирования баллов, присвоенных по каждому критерию оценки. Надбавка за эффективность работы устанавливается руководителю учреждения приказом председателя Комитета. Размер надбавки за эффективность работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и равен количеству баллов итоговой оценки.

4.2.5. Надбавка за эффективность работы выплачивается руководителю учреждения ежемесячно в течение последующего периода, равного по продолжительности отчетному периоду (полугодию), в размере, установленном приказом председателя Комитета, с учетом фактически отработанного времени в

расчетном периоде в срок, установленный для выплаты работникам муниципального учреждения заработной платы.

Руководителю, назначенному в порядке перевода из муниципального учреждения, подведомственного Комитету, надбавка за эффективность работы выплачивается в размере, установленном по предыдущему месту работы до окончания отчетного периода (полугодия).

4.2.6. Показатели эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения, порядок оценки достижения ими показателей эффективности работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с типовыми показателями эффективности работы заместителя руководителя и главного бухгалтера, утвержденными приказом председателя Комитета, а также должностными обязанностями (направлениями деятельности) указанных работников.

4.2.7. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения надбавка за эффективность работы устанавливается приказом руководителя учреждения.

4.2.8. При недостижении показателей эффективности работы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера за отчетный период вследствие катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, для установления надбавки за эффективность работы комиссия вправе учитывать достижения показателей эффективности работы за предыдущий период.

4.3. Руководителю учреждения приказом председателя Комитета устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% от должностного оклада.

4.3.1. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения приказом руководителя учреждения устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% должностного оклада.

4.3.2. Приказы об установлении надбавки за сложность, напряженность, качество работы пересматриваются по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

4.3.3 Надбавка за сложность, напряженность, качество работы руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру (в случае, если недопущение нижеперечисленных фактов входит в круг их должностных обязанностей) может быть снижена:

а) до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы – в случае:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств;

- использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;

- нарушения трудовой дисциплины;

- применения дисциплинарного взыскания;
- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения;
- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов главы администрации городского округа «Город Калининград», приказов, распоряжений и поручений Комитета, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;
- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов;
- несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения, установленного пунктом 1.5 настоящего Положения, в целях приведения указанного соотношения в соответствии с установленным предельным уровнем;
- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;
- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

б) до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы – в случае:

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения.

4.4. Руководителям муниципальных учреждений приказом председателя Комитета устанавливается надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет – 500 рублей в месяц;
- за стаж работы от 11 лет до 15 лет – 1000 рублей в месяц;
- за стаж работы 16 лет и более – 1500 рублей в месяц.

В стаж работы в должности руководителя засчитывается работа в должности руководителя учреждения в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

Надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения изменяется со дня достижения соответствующего стажа.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру может устанавливаться надбавка за стаж работы в данном учреждении и в данной должности при условии, что надбавка за стаж работы предусмотрена в коллективном договоре и (или) локальном нормативном акте учреждения. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру надбавка за стаж работы в данном учреждении устанавливается приказом руководителя учреждения в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет – 500 рублей в месяц;
- за стаж работы от 11 лет до 15 лет – 1000 рублей в месяц;
- за стаж работы 16 лет и более – 1500 рублей в месяц.

4.5. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук – 2000 рублей в месяц;
- за ученую степень кандидата наук – 1000 рублей в месяц;
- за наличие государственной награды, полученной за заслуги и достижения в сфере образования (в том числе почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации») – 2000 рублей в месяц;
- за наличие ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации (Благодарность, Почетная грамота, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», медаль Л.С. Выготского, медаль К.Д. Ушинского, почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», «Отличник просвещения», почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации) – 1000 рублей в месяц.

4.5.1. При наличии нескольких почетных званий, государственных наград, ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.5.2. При присуждении ученых степеней доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При присвоении государственной награды, ведомственной награды, почетного звания – со дня присвоения, награждения.

4.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам единовременно по итогам выполнения такой работы.

4.6.1. Руководителям учреждений приказом председателя Комитета устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% от должностного оклада.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может устанавливаться руководителям учреждений исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, с учетом личного вклада в общие результаты работы;
- проявление высокого профессионализма и оперативности при выполнении заданий и поручений председателя Комитета;
- проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа администрации городского округа «Город Калининград» и учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может выплачиваться не чаще одного раза в квартал.

4.6.2. Заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений приказом руководителя учреждения устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% от должностного оклада.

При установлении премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителей, главным бухгалтерам учитывается, что особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- при подготовке учреждения к учебному году;
- при подготовке и проведении российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- по устранению последствий аварий.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителя, главным бухгалтерам может устанавливаться за выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, с учетом личного вклада в общие результаты работы; проявление высокого профессионализма и оперативности при выполнении заданий и поручений руководителя учреждения; участие в проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа муниципального учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может выплачиваться не чаще одного раза в квартал.

4.7. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам поощрительные премии могут выплачиваться в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и 70 лет со дня рождения);
- с профессиональными, государственными праздниками (День Учителя, День воспитателя и всех дошкольных работников, День защитника Отечества, Международный женский день), а также в связи с окончанием учебного, финансового года.

4.7.1. Поощрительные премии выплачиваются руководителю учреждения на основании приказа председателя Комитета, его заместителям и главному бухгалтеру – на основании приказа руководителя учреждения в размере до 100% должностного оклада.

4.7.2. Поощрительные премии в связи с окончанием учебного, финансового года выплачиваются в размере до 100% должностного оклада пропорционально времени нахождения в трудовых отношениях (для руководителей с Комитетом, для заместителей руководителя, главных бухгалтеров с муниципальным учреждением) в период, за который выплачивается премия (за исключением периода нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста).

5. Порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений

5.1. Материальная помощь предоставляется руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребенка, смерти членов семьи, близких родственников (супруга, ребенка, родителя), выхода на пенсию, необходимости проведения дорогостоящего лечения, восстановительной реабилитации после продолжительной болезни), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и других).

5.2. Материальная помощь выплачивается руководителю учреждения на основании приказа председателя Комитета по заявлению руководителя учреждения при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

5.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя учреждения по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

Приложение № 1
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей,
главных бухгалтеров муниципальных
образовательных учреждений и
муниципальных учреждений,
осуществляющих обучение, организацию
отдыха и оздоровление детей, а также
осуществления других выплат,
производимых в рамках трудовых
отношений

Объемные показатели деятельности общеобразовательных учреждений

Объемные показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся в общеобразовательном учреждении	за каждого обучающегося	0,3
2. Количество работников в общеобразовательном учреждении	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего:	0,5
	- первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	1
3. Наличие в общеобразовательном учреждении дошкольного уровня образования	из расчета за каждого ребенка, обучающегося по программе дошкольного образования	0,3
4. Наличие в общеобразовательном учреждении обучающихся детей-инвалидов (без статуса ОВЗ), детей с ОВЗ, на дому, экстернов	из расчета за каждого ребенка-инвалида	0,5
	из расчета за каждого ребенка с ОВЗ	1
	из расчета за каждого ребенка, обучающегося на дому по медицинским показаниям	0,5
	из расчета за каждого экстерна	0,5

5. Наличие и использование в образовательном процессе учреждения объектов спортивной инфраструктуры:		
5.1 школьной игровой спортивной площадки	за каждый объект	10
5.2. бассейна	за каждый объект	15
5.3 универсальной спортивной площадки с искусственным покрытием	за каждый объект	15
5.4 школьного стадиона	за каждый объект	20
5.5 многофункционального стадиона	за каждый объект	30
6. Наличие и использование в образовательном процессе учреждения:		
6.1 мобильных лабораторий	за каждую лабораторию	1,5
6.2 специально оборудованных зон для лабораторных исследований	за каждую зону	10
6.3 стационарных многофункциональных лабораторий	за каждую лабораторию	20
7. Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе общеобразовательного учреждения	за каждую единицу, находящуюся в эксплуатации	20
8. Наличие нескольких зданий, используемых учреждением (двух и более)	за второе и каждое следующее здание	20
9. Наличие собственной котельной, веранд, очистных и других сооружений (хозяйственных построек, гаражей), находящихся на балансе учреждения	за каждый объект, находящийся в эксплуатации	10
10. Наличие в учреждении стоматологического кабинета	за каждый кабинет	15
11. Наличие и использование в образовательном процессе учреждения компьютерных классов:		
11.1 стационарных компьютерных классов	за каждый компьютерный класс	10
11.2 мобильных тележек	за каждую мобильную тележку с компьютерным оборудованием	10
12. Количество секций, кружков, студий, оркестров, хоров,	за каждое объединение, в котором реализуется	10

творческих коллективов, ансамблей, театров (далее – объединения), в которых реализуются программы дополнительного образования за счет средств субвенции областного бюджета и которые функционируют на базе данного общеобразовательного учреждения (без учета внеурочных занятий по выбору)	программа дополнительного образования различного содержания	
13. Наличие групп по присмотру и уходу за детьми	за каждую группу	5
14. Реализация образовательных программ посредством сетевых форм	за каждого обучающегося, осваивающего образовательную программу посредством сетевой формы	0,1
15. Наличие в учреждении музея, музейного формирования	за музей за музейное формирование	15 10

Приложение № 2
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей,
главных бухгалтеров муниципальных
образовательных учреждений и
муниципальных учреждений,
осуществляющих обучение, организацию
отдыха и оздоровление детей, а также
осуществления других выплат,
производимых в рамках трудовых
отношений

Объемные показатели деятельности
дошкольных образовательных учреждений

Объемные показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся в дошкольном образовательном учреждении	за каждого обучающегося	0,3
2. Количество работников в дошкольном образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3. Наличие в дошкольном образовательном учреждении обучающихся детей-инвалидов	за каждого ребенка-инвалида	1,5
4. Наличие нескольких зданий, используемых дошкольным образовательным учреждением (двух и более)	за второе и каждое следующее здание	30
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, лингафонных кабинетов	за каждый класс, кабинет	10

1	2	3
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе бассейна, теннисного корта, универсальной спортивной площадки с искусственным покрытием	за каждый объект	20
7. Наличие оборудованных и используемых в дошкольном образовательном учреждении обособленных помещений для разных видов активности (театральной студии, изостудии, игротеки), музыкального, спортивного залов, зимнего сада	за каждое оборудованное обособленное помещение	10
8. Наличие собственной котельной, веранд, очистных и других сооружений, (хозяйственных построек, гаражей), находящихся на балансе учреждения	за каждый объект, находящийся в эксплуатации	10
9. Наличие групп полного дня для детей с ограниченными возможностями здоровья	за каждую группу	10
10. Количество детей, получающих коррекционную помощь в логопедическом пункте и посещающих группу общеобразовательной направленности	за каждого ребенка, получающего коррекционную помощь	0,3
11. Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу, находящуюся в эксплуатации	5

Приложение № 3
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей,
главных бухгалтеров муниципальных
образовательных учреждений и
муниципальных учреждений,
осуществляющих обучение, организацию
отдыха и оздоровление детей, а также
осуществления других выплат,
производимых в рамках трудовых
отношений

Объемные показатели деятельности учреждений
дополнительного образования

Объемные показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся в учреждении дополнительного образования	за каждого обучающегося на базе учреждения	0,3
	за каждого обучающегося на базе других учреждений	0,15
2. Количество обучающихся детей-инвалидов	за каждого обучающегося ребенка-инвалида	1,5
3. Количество работников в учреждении дополнительного образования	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	- первую квалификационную категорию;	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1

1	2	3
4. Наличие и использование в образовательном процессе учреждения объектов:		
4.1 бассейна	за каждый объект	15
4.2 спортивного зала	за каждый объект	15
4.3 игровой спортивной площадки	за каждый объект	10
4.4 актового зала	за каждый объект	15
4.5 специализированных спортивных объектов (скалодрома и других)	за каждый объект	15
4.6 оборудованного выставочного зала, музея	за каждый объект	10
4.7. универсальной спортивной площадки, используемой для жителей микрорайона	за каждый объект	30
4.8. учебно-техническая площадка	за каждый объект	
	площадью:	
	- до 1500 кв.м	15
	- более 1500 кв.м	30
5. Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу, находящуюся в эксплуатации	5
6. Наличие нескольких зданий, используемых учреждением (двух и более)	за второе и каждое следующее здание	10
7. Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений (хозяйственных построек, гаражей), находящихся на балансе учреждения	за каждый объект, находящийся в эксплуатации	10

Приложение № 4
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей,
главных бухгалтеров муниципальных
образовательных учреждений и
муниципальных учреждений,
осуществляющих обучение, организацию
отдыха и оздоровление детей, а также
осуществления других выплат,
производимых в рамках трудовых
отношений

Объемные показатели деятельности муниципальных учреждений,
осуществляющих отдых и оздоровление детей

Объемные показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество детей, отдыхающих в учреждении	за каждого отдыхающего ребенка	0,5
2. Количество детей-инвалидов, отдыхающих в учреждении	за каждого отдыхающего ребенка-инвалида	1,5
3. Количество детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, отдыхающих в учреждении	за каждого отдыхающего ребенка, находящегося в трудной жизненной ситуации	0,3
4. Количество работников в учреждении (среднегодовая численность)	за каждого работника	1
5. Наличие и использование для организации отдыха и оздоровления детей:		
5.1 бассейна	за каждый объект	15
5.2 спортивного зала:		
- площадью до 2000 кв. м.	за каждый объект	15
- площадью более 2000 кв. м.	за каждый объект	50
5.3 универсальной спортивной площадки с искусственным покрытием	за каждый объект	10
5.4 уличных тренажеров	за каждый объект	2

1	2	3
5.5 полосы препятствий	за каждый объект	10
5.6 актового зала, диско-зала, клуба, кинотеатра, летней эстрады, конференц-зала и других оборудованных помещений для различных видов детской активности (театральная студия, творческая мастерская)	за каждый объект	15
5.7 сертифицированного места купания (пляжа) детей	за каждый объект	20
6. Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе учреждения	за каждую единицу, находящуюся в эксплуатации	15
7. Наличие жилых корпусов для проживания детей (за каждый жилой корпус)	За каждый объект вместимостью: - свыше 100 мест; - от 71 до 100 мест; - от 41 до 70 мест; - до 40 мест	35 30 25 20
8. Наличие на балансе учреждения котельной, водозаборной скважины, отдельно стоящего здания административного назначения, душевых, туалетов, гаражей	за каждый объект, находящийся в эксплуатации	15
9. Наличие земельного участка, используемого для оказания услуг	за 1 га площади	10

Приложение № 5
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей,
главных бухгалтеров муниципальных
образовательных учреждений и
муниципальных учреждений,
осуществляющих обучение, организацию
отдыха и оздоровление детей, а также
осуществления других выплат,
производимых в рамках трудовых
отношений

Объемные показатели деятельности муниципального учреждения,
осуществляющего обучение (Методического центра)

Объемные показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество слушателей (работников учреждений социальной сферы города Калининграда)	от 6 000 до 8 000 чел. 8 001 чел. и более	10 30
2. Количество работников в Методическом центре	за каждого работника	1
3. Наличие нескольких зданий	за второе и каждое следующее здание	20
4. Наличие помещений, оборудованных компьютерной и интерактивной техникой, используемых в образовательном процессе Методического центра:		
4.1 аудитории	за каждое помещение	10
4.2 конференц-зала	за каждое помещение	30
4.3 библиотеки	за каждое помещение	20

Приложение № 6
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей,
главных бухгалтеров муниципальных
образовательных учреждений и
муниципальных учреждений,
осуществляющих обучение, организацию
отдыха и оздоровление детей, а также
осуществления других выплат,
производимых в рамках трудовых
отношений

Показатели эффективности работы
руководителей общеобразовательных учреждений

Показатели эффективности работы	Критерии оценки	Баллы
1	2	3
1. Выполнение муниципального задания (с учетом допустимых (возможных) отклонений)	1.1. Выполнение количественных показателей	2
	1.2. Выполнение качественных показателей	2
2. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные и правоохранительные органы (в том числе отсутствие неурегулированных конфликтных ситуаций, разрешение которых входит в компетенцию руководителя учреждения)	2
	2.2. Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных органов, устранение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств	1
	2.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю	1
	2.4. Соответствие санитарно- гигиенических условий организации процесса обучения, состояние пришкольной территории, помещений	2

1	2	3
	столовой (по итогам смотра готовности учреждения к началу учебного года, контрольного выезда представителя учредителя в учреждение) 2.5. Обеспечение требований к антитеррористической защищенности объектов и территорий учреждения, соблюдение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств (по итогам смотра готовности учреждения к началу учебного года, контрольного выезда уполномоченных органов, представителя учредителя в учреждение) 2.6. Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте учреждения в сети Интернет и на сайте www.bus.gov.ru	2 1
3. Управленческая инициатива по развитию учреждения	3.1. Статус площадки, подтвержденный распорядительным документом (приказом): - муниципальная опорная; - региональная инновационная (или ресурсный центр); - федеральная инновационная (или экспериментальная). 3.2. Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах: - областной уровень; - федеральный (международный) уровень 3.3. Получение учреждением субсидий, грантов по итогам конкурсного отбора: - на региональном уровне - на федеральном (международном) уровне 3.4. Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный) уровень	0,5 1 1,5 0,5 1 1 1,5 1 1,5 2

1	2	3
4. Организация работы с одаренными детьми	4.1. Наличие очных призеров и победителей конкурсов, соревнований, олимпиад: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный) уровень	0,5 1 1,5
5. Информационная открытость и обеспеченность образовательного процесса	5.1. Своевременное обновление и пополнение информации на сайте (актуальное состояние). Дополнительная информация к обязательной информации, предусмотренной действующим законодательством: полнота публикаций (размещения) документов и информации на официальном сайте учреждения в сети Интернет в разделе «Организация питания»	1
6. Организация воспитательной работы в учреждении	6.1. Организация работы по профилактике асоциального поведения детей и подростков, отсутствие или снижение обучающихся, совершивших правонарушения 6.2. Отсутствие не приступивших к учебным занятиям обучающихся, за исключением находящихся в розыске 6.3. Наличие волонтерского отряда, кадетских классов, юнармейских отрядов, участников Российского движения школьников 6.4 Эффективность деятельности службы школьной медиации: - обучение сотрудников, обучающихся, родителей (законных представителей) методам школьной медиации - разрешение разнонаправленных конфликтов, возникающих на территории общеобразовательного учреждения 6.5 Организация работы с родительской общественностью: - проведение родительских конференций, форумов, родительского всеобуча	1 1 1 0,5 1 1

1	2	3
7. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивных секций, соревнований)	7.1. Соотношение количества обучающихся, участвовавших в мероприятиях программ в отчетном периоде, и общей численности учащихся: - от 50% до 69%; - 70% и более 7.2. Отсутствие или снижение случаев травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса 7.3. Доля детей, охваченных всеми формами отдыха, оздоровления и занятости, организованных на базе учреждения в каникулярное время: - более 25% от общего количества обучающихся	0,5 1 1 1
8. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	8.1. Доля учителей в возрасте до 35 лет от общего количества учителей - свыше 20% 8.2. Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	1 1
9. Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	9.1. Доля педагогических и руководящих работников, прошедших дополнительное профессиональное образование по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации, в том числе в форме стажировки (не реже 1 раза в 3 года): - более 80% от общего числа педагогических работников учреждения 9.2. Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию: - до 70% от общего числа педагогических работников - более 71% от общего числа педагогических работников	1 1 2
10. Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	10.1. Текучесть кадров до 5% (отношение количества уволенных за отчетный период работников (за исключением уволенных в связи с выходом на пенсию, переездом к другому месту жительства) к среднесписочной	1

1	2	3
	численности работников учреждения)	
11. Укомплектованность штата	11.1. Укомплектованность штата более 95% (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей)	1
12. Создание или выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов	12.1. Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1
13. Соблюдение уровня средней заработной платы педагогических работников учреждения, установленному соотношением средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	13.1. Соответствие размера заработной платы педагогических работников учреждения установленному показателю средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	1
14. Организация приносящей доход деятельности	Поступление средств от приносящей доход деятельности в течение полугода: от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.; от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; свыше 500 тыс. руб.	1 1,5 2
15. Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень руководителя учреждения	15.1. Участие руководителя в экспертных комиссиях муниципального или регионального уровня 15.2. Участие руководителя в различных советах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	1 1
Максимальное количество:		50

Приложение № 7
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей,
главных бухгалтеров муниципальных
образовательных учреждений и
муниципальных учреждений,
осуществляющих обучение, организацию
отдыха и оздоровление детей, а также
осуществления других выплат,
производимых в рамках трудовых
отношений

Показатели эффективности работы
руководителей дошкольных образовательных учреждений

Показатели эффективности работы	Критерии оценки	Баллы
1	2	3
1.Выполнение муниципального задания (с учетом допустимых возможных отклонений)	1.1. Выполнение количественных показателей	2
	1.2. Выполнение качественных показателей	2
2. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные и правоохранительные органы (в том числе отсутствие неурегулированных конфликтных ситуаций, разрешение которых входит в компетенцию руководителя учреждения)	2
	2.2. Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных органов, устранение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств	2
	2.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю	2
	2.4. Соответствие санитарно-гигиенических условий организации процесса обучения, присмотра и ухода, состояние помещений,	2

1	2	3
	территории (по итогам смотра готовности учреждения к началу учебного года, контрольного выезда представителя учредителя в учреждение) 2.5. Обеспечение требований к антитеррористической защищенности объектов и территорий учреждения	2
3. Развитие вариативных форм дошкольного образования	3.1. Организация семейных дошкольных групп 3.2. Организация групп кратковременного пребывания детей: - за наполняемость от 5 до 10 человек; - за наполняемость более 10 человек 3.3. Организация работы консультационных пунктов для родителей, дети которых получают дошкольное образование в форме семейного образования: - до 50 консультаций - от 51 до 99 консультаций - более 100 консультаций	1 1 1,5 0,5 1 2
4. Управленческая инициатива по развитию учреждения	4.1. Статус площадки, подтвержденный распорядительным документом (приказом): - муниципальная опорная; - региональная инновационная (или ресурсный центр); - федеральная инновационная (или экспериментальная). 4.2. Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах: - областной уровень; - федеральный (международный) уровень 4.3. Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный)	0,5 1 1,5 0,5 1 1 1,5 2

1	2	3
	уровень	
5. Информационная открытость и обеспеченность образовательного процесса	5.1. Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте учреждения в сети Интернет и на сайте www.bus.gov.ru	1
	5.2. Соответствие информационно-образовательной среды образовательного учреждения требованиям ФГОС	1
6. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	6.1. Организация работы по раннему выявлению детей из социально неблагополучных семей, подтвержденная протоколами заседаний социально-психолого-педагогического консилиума учреждения	1
	6.2. Индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение детей, из социально неблагополучных семей в образовательном учреждении	2
7. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивных секций, соревнований)	7.1. Соотношение количества воспитанников, участвовавших в мероприятиях в отчетном периоде, и общей численности воспитанников: - от 50% до 69%; - 70% и более	1 2
	7.2. Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса	1
8. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	8.1. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общего количества педагогических работников - свыше 20%	1
	8.2. Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	1

1	2	3
9. Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	9.1. Доля педагогических и руководящих работников, прошедших дополнительное профессиональное образование по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации, в том числе в форме стажировки (не реже 1 раза в 3 года): - более 80% от общего числа педагогических работников учреждения	1
	9.2. Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию: - до 70% от общего числа педагогических работников	1
	- более 71% от общего числа педагогических работников	2
10. Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	10.1. Текучесть кадров до 5% (отношение количества уволенных за отчетный период работников (за исключением уволенных в связи с выходом на пенсию) к среднесписочной численности работников учреждения)	1
11. Укомплектованность штата	11.1. Укомплектованность штата более 95% (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей)	1
12. Создание или выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов	12.1. Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1
13. Соблюдение уровня средней заработной платы педагогических работников учреждения, установленному соотношением средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в	13.1. Соответствие размера заработной платы педагогических работников учреждения установленному показателю средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	2

1	2	3
городе Калининграде		
14. Организация приносящей доход деятельности	Поступление средств от приносящей доход деятельности в течение полугода: от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.; от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; свыше 500 тыс. руб.	1 1,5 2,5
15. Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень руководителя учреждения	14.1. Участие руководителя в экспертных комиссиях муниципального или регионального уровня 14.2. Участие руководителя в различных советах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	1 1
Максимальное количество:		50

Приложение № 8
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей,
главных бухгалтеров муниципальных
образовательных учреждений и
муниципальных учреждений,
осуществляющих обучение, организацию
отдыха и оздоровление детей, а также
осуществления других выплат,
производимых в рамках трудовых
отношений

Показатели эффективности работы руководителей
учреждений дополнительного образования

Показатели эффективности работы	Критерии оценки	Баллы
1	2	3
1. Выполнение муниципального задания (с учетом допустимых возможных отклонений)	1.1. Выполнение количественных показателей	2
	1.2. Выполнение качественных показателей	2
2. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные и правоохранительные органы	2
	2.2. Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных органов, устранение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств	2
	2.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю	2
	2.4. Соответствие санитарно- гигиенических условий организации процесса обучения, состояние помещений, территории (по итогам смотрa готовности учреждения к началу учебного года, контрольного выезда представителя учредителя в	2

1	2	3
	учреждение)	
3. Управленческая инициатива по развитию учреждения	3.1. Статус площадки, подтвержденный распорядительным документом (приказом): - муниципальная опорная; - региональная инновационная (или ресурсный центр); 3.2. Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах, конкурсах, подтвержденное документами - областной уровень; - федеральный (международный) уровень 3.3. Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный) уровень	1 1,5 1 1,5 1 1,5 2
4. Организация работы с одаренными детьми	4.1. Наличие творческого коллектива (объединения), с присвоенным званием «Образцовый детский коллектив», подтвержденным распорядительным документом (приказом) 4.2. Наличие стипендиатов: - главы городского округа и городского Совета депутатов Калининграда; - Губернатора Калининградской области 4.3. Наличие очных призеров и победителей фестивалей, соревнований, олимпиад: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный)	1,5 1 1,5 1 1,5 2,5
5. Информационная открытость и обеспеченность образовательного процесса	5.1. Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте учреждения в сети Интернет и на сайте www.bus.gov.ru	1

1	2	3
	5.2. Использование электронного обучения и дистанционных технологий в реализации образовательных программ	1,5
6. Реализация мероприятий по духовно-нравственному развитию, сохранению и укреплению здоровья детей	6.1. Доля детей, принявших участие в мероприятиях в отчетном периоде: - более 30% от общего количества обучающихся 6.2. Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся	1 1
7. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	7.1. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общего количества педагогических работников - до 30% - более 31% 7.2. Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	1 1,5 1
8. Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	8.1. Доля педагогических и руководящих работников, прошедших дополнительное профессиональное образование по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации, в том числе в форме стажировки (не реже 1 раза в 3 года): - более 80% от общего числа педагогических работников учреждения 9.2. Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию от общего числа педагогических работников: - до 60% - более 61%	1 1 2
10. Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	10.1. Текучесть кадров до 5% (отношение количества уволенных за отчетный период работников (за исключением уволенных в связи с выходом на пенсию) к	0,5

1	2	3
	среднесписочной численности работников учреждения)	
11. Укомплектованность штата	11.1. Укомплектованность штата более 95% (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей)	0,5
12. Создание или выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов	12.1. Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	0,5
13. Соблюдение уровня средней заработной платы педагогических работников учреждения, установленному соотношением средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	13.1. Соответствие размера заработной платы педагогических работников учреждения установленному показателю средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	2
14. Организация приносящей доход деятельности	14.1. Поступление средств от приносящей доход деятельности в течение полугода: от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.; от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; свыше 500 тыс. руб.	1 3 4
15. Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень руководителя учреждения	14.1. Участие руководителя в экспертных, конкурсных комиссиях, советах муниципального, регионального и федерального уровня	2
Максимальное количество:		50

Приложение № 9
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей,
главных бухгалтеров муниципальных
образовательных учреждений и
муниципальных учреждений,
осуществляющих обучение, организацию
отдыха и оздоровление детей, а также
осуществления других выплат,
производимых в рамках трудовых
отношений

Показатели эффективности работы руководителей
учреждений, осуществляющих организацию отдыха и оздоровления детей

Показатели эффективности работы	Критерии оценки	Баллы
1	2	3
1. Выполнение муниципального задания (с учетом допустимых возможных отклонений)	1.1. Выполнение количественных показателей	2
	1.2. Выполнение качественных показателей	2
2. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные и правоохранительные органы	5
	2.2. Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных органов, устранение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств	3
3. Информационная открытость деятельности	3.1. Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте учреждения в сети Интернет и на сайте www.bus.gov.ru	3

1	2	3
4. Реализация программ по духовно-нравственному и патриотическому воспитанию, сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивных секций, соревнований)	4.1. Соотношение количества воспитанников, участвовавших в мероприятиях программ в отчетном периоде к общей численности воспитанников: - 70% и более	3
	4.2. Проведение двух и более мероприятий по духовно-нравственному и патриотическому воспитанию за смену	4
	4.3. Отсутствие случаев травматизма (ущерб здоровью) среди воспитанников	5
	4.4. Количество детей с выраженным оздоровительным эффектом согласно методике оценки эффективности оздоровления детей и подростков, утвержденной Главным государственным врачом Российской Федерации: - 75 – 80% - 81– 94% - 95% и более	5 7 10
5. Организация приносящей доход деятельности	5.1. Поступление средств от приносящей доход деятельности в межсезонный период (январь-май, сентябрь-декабрь) свыше 100 тыс. руб.	6
6. Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень руководителя учреждения	6.1. Участие руководителя в экспертных комиссиях муниципального или регионального уровня, различных советах на региональном и федеральном уровнях	1
	6.2. Участие руководителя в профессиональных конкурсах, конференциях, слетах	1
7. Использование мощности учреждения (согласно требованиям санитарных норм и правил) за летнюю кампанию	7.1. Уровень использования мощности учреждения - от 70% - 94%; - 95% и более	3 5
Максимальное количество:		50

Приложение № 10

к Положению об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений

Показатели эффективности работы руководителя учреждения, осуществляющего обучение (Методического центра)

Показатели эффективности работы	Критерии оценки	Баллы
1	2	3
1. Выполнение муниципального задания (с учетом допустимых (возможных) отклонений)	1.1. Выполнение количественных показателей	2
	1.2. Выполнение качественных показателей	2
2. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные и правоохранительные органы	2
	2.2. Отсутствие нарушений, предписаний со стороны надзорных органов, устранение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств	2
	2.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю	2
	2.4. Обеспечение требований к антитеррористической защищенности объектов и территорий учреждения	2
3. Организационное обеспечение работы муниципальной аттестационной комиссии	3.1. Сбор документов и подготовка материалов к заседанию аттестационной комиссии по кандидатам на должность руководителя и руководителям	

1	2	3
	муниципальных учреждений: - до 20 человек включительно - более 20 человек	2 2,5
4. Психолого-педагогическая, методическая, консультативная помощь родителям детей, получающих образование в форме семейного образования	4.1. Количество консультаций в отчетном периоде для родителей (законных представителей), дети которых получают дошкольное образование в форме семейного образования: - до 15 консультаций, включительно - более 15 консультаций	2 2,5
5. Информационная открытость (ведение сайта учреждения в сети Интернет)	5.1. Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте учреждения в сети Интернет и на сайте www.bus.gov.ru	2
	5.2. Использование электронного обучения и дистанционных технологий в реализации образовательных программ	2
	5.3. Внедрение современных цифровых технологий в процесс реализации основных образовательных программ	2
6. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Осуществление методического сопровождения педагогических работников с опытом работы до трех лет: - до 50 молодых педагогов включительно - более 50 молодых педагогов	3 4,5
7. Реализация мероприятий по подготовке кадрового резерва	Увеличение доли работников учреждений социальной сферы, прошедших обучение в городской Школе управленца, по сравнению с предыдущим отчетным периодом: - положительная динамика	5
8. Удовлетворенность работников условиями труда, состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе	8.1. Отсутствие обоснованных жалоб работников на организацию труда и морально-психологический климат в трудовом коллективе	4,5
9. Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	9.1. Текучесть кадров до 5% (отношение количества уволенных за отчетный период работников (за	3

1	2	3
	исключением уволенных в связи с выходом на пенсию) к среднесписочной численности работников учреждения)	
10. Укомплектованность штата	10.1. Укомплектованность штата более 95% (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей)	2
11. Создание или выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов	11.1. Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	2
12. Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень руководителя учреждения	12.1. Участие руководителя в экспертных комиссиях муниципального или регионального уровня 12.2. Участие руководителя в различных советах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	3 3
Максимальное количество:		50