



РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ Г. УЛАН-УДЭ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 06.11.2008 № 547

О введении отраслевой системы
оплаты труда работников муниципальных
учреждений образования г.Улан-Удэ

1.1. Руководствуясь статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Бурятия от 26.12.2007 № 438, приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 27.02.2008 №184, постановлением Администрации г.Улан-Удэ от 03.04.2008 №168, в целях обеспечения эффективности использования финансовых ресурсов, направляемых в сферу образования города и экономического стимулирования повышения качества образования, введения новой системы оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях г.Улан-Удэ, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Осуществить с 01.12.2008 введение новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования г. Улан-Удэ.

2. Утвердить Положение «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных МУ «Комитет по образованию г.Улан-Удэ» (приложение)

3. Комитету по образованию г. Улан-Удэ (Трифонов С.В.) обеспечить организацию и методическое руководство введению в муниципальных учреждениях образования г. Улан-Удэ отраслевой системы оплаты труда.

4. Средства, предусмотренные на выплаты мер социальной помощи, направить на фонды оплаты труда муниципальных учреждений дошкольного и дополнительного образования для выплаты повышающих надбавок за сложность и напряженность в работе отдельным категориям работников.

5. Комитету по финансам (Аюшеев А.Д.) финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на финансирование учреждений образования и предусмотренных бюджетом на соответствующий год.

6. Признать утратившим силу постановление Администрации г.Улан-Удэ от 24.09.2007 №480 «Об утверждении Положения о порядке предоставления мер социальной помощи работникам учреждений дошкольного и дополнительного образования» с 01.01.2009 года.

7. Настоящее постановление вступает в силу с 1 декабря 2008 года.

Мэр г.Улан-Удэ

Г.А. Айдаев

Приложение к постановлению
Администрации г.Улан-Удэ
от 06.11.2008 № 547

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования,
подведомственных МУ «Комитет по образованию г.Улан-Удэ»

Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования г.Улан-Удэ (далее-учреждения) разработано в соответствии со ст.144 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства Республики Бурятия от 26.12.07г.№438, приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 27.02.2008г. №184, постановлении Администрации г.Улан-Удэ от 03.04.2008г. №168, постановления Администрации г.Улан-Удэ от 22.04.2008г.№212, устанавливающие правоотношения в системе оплаты труда работников учреждений, в целях обеспечения эффективности использования финансовых ресурсов, направляемых в сферу образования города и экономического стимулирования повышения качества образования, введения новой системы оплаты труда

1.2. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников образования, финансируемых за счет средств местного бюджета и средств субвенции на основе базовых окладов с применением повышающих коэффициентов, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах выделенного фонда оплаты труда.

1.3 Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными Законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г.Улан-Удэ, настоящим Положением.

1.4. Целями введения настоящего Положения является:

- Унификация подходов к формированию оклада работников муниципальных образовательных учреждений;
- создание стимулов для постоянного совершенствования качественного состава работников его профессионально - квалификационной структуры.

2.Условия оплаты труда работников учреждений образования.

2.1. Система оплаты труда работников учреждений образования устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп и критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- базовых окладов с повышающими коэффициентами
- выплат компенсационного характера
- выплат стимулирующего характера

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, количества, качества, условий и сложности выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- окладная система оплаты труда - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;
- базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад) работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Условия оплаты труда, установленные настоящим Положением, применяются для работников муниципальных дошкольных учреждений, учреждений дополнительного образования г.Улан-Удэ, прочих учреждений, финансируемых из средств местного бюджета, а так же работников общеобразовательных учреждений, не перешедших на новую систему оплаты труда, заработная плата которых финансируется из средств субвенции (республиканского бюджета).

2.3. Размеры должностных окладов устанавливаются на основе базового оклада по следующим группам работников:

Группа работников		Базовый оклад (руб.)	Квалификационный уровень
1. Административно-управленческий персонал			
1.1	Руководители, заместители руководителей, главные бухгалтеры	Согласно п.2.10 настоящего Положения	
1.2	Руководители структурных подразделений	3 800	
1.3	Руководители, заместители руководителей общеобразовательных школ	Согласно Постановлению Администрации г.Улан-Удэ от 22.04.2008г. №212	
2. Педагогический персонал			
2.1	Педагогические работники общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющие учебный процесс	Согласно Постановлению Администрации г.Улан-Удэ от 22.04.2008г. №212	
2.2	Педагогические работники школ-садов, ОССОШ непосредственно осуществляющие учебный процесс, прочие педагогические работники учреждений образования, имеющие высшее профессиональное образование	3500	2 квалификационный уровень
2.3	Педагогические работники школ-садов, ОССОШ, непосредственно осуществляющие учебный процесс, прочие педагогические работники учреждений образования, имеющие среднее профессиональное образование	3200	1 квалификационный уровень
3. Учебно-вспомогательный персонал			
3.1	Должности специалистов, требующие наличия высшего профессионального образования	3500	3 квалификационный уровень
3.2	Должности специалистов требующие наличия среднего профессионального образования	3200	2 квалификационный уровень
3.3	Должности служащих требующие начального или среднего профессионального образования	2950	1 квалификационный уровень
4. Обслуживающий персонал			
4.1	Профессии рабочих, требующие наличия начального или среднего профобразования	2950	2, 3 квалификационный уровень
4.2	Профессии рабочих, не требующие наличия профобразования	2300	1 квалификационный уровень

Классификация должностей по квалификационно-профессиональным группам производится в соответствии с Приложением 1.

2.4. Повышающие коэффициенты устанавливаются в соответствии с приложением 2.

к ним относятся:

K1- коэффициент квалификации (применяется при условии работы педагогических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория),

K2-коэффициент стажа применяется для работников в зависимости от продолжительности педагогической деятельности педагогов и учебно-вспомогательного персонала финансово-экономических

служб в зависимости от стажа работы, при наличии у педагогического работника коэффициента квалификации, коэффициент стажа не применяется.

K3-коэффициент почетного звания (применяется для работников, имеющих почетные звания, соответствующие профилю работы).

K4-коэффициент ученой степени (применяется для работников, имеющих ученую степень по профилю образовательного учреждения или преподаваемой дисциплины),

K5-коэффициент уровня управления (применяется для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений в зависимости от объема и сложности выполняемой работы). Размер коэффициента конкретному работнику устанавливается руководителем образовательного учреждения самостоятельно, на основании показателей, разработанных и утвержденных локальным актом учреждения. предельный размер не должен превышать 0,10 и устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

Список должностей руководителей, относимых к уровню управления:

Уровень управления

Руководители 1-го уровня

Руководители 2-го уровня

Руководители 3-го уровня

Должности

Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения; заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения; заведующий отделением (филиалом) учреждения образования
главные специалисты (бухгалтер, экономист, инженер и др.; заведующий учебной частью.

заведующий структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, лабораторией, курсами); руководитель структурного подразделения (библиотеки, столовые ит.п.); руководитель группы; старший воспитатель (кроме дошкольных образовательных учреждений и ОУ дополнительного воспитания); старший мастер, старший тренер.

K6- коэффициент за ненормированный рабочий день устанавливается работникам Централизованных бухгалтерий на основании приказа руководителя в соответствии с принятым «Положением об оплате труда», в пределах фонда оплаты труда учреждения.

K7*-коэффициент за сложность и напряженность в работе устанавливается работникам Централизованных бухгалтерий, специалистам финансово-экономических служб учреждений, отдельным категориям работников учреждений дошкольного и дополнительного образования, на основании приказа руководителя, в пределах средств фонда оплаты труда.

* применение коэффициента K7 в отношении отдельных категорий работников муниципальных учреждений дошкольного и дополнительного образования вводится с 01.01.2009г.

K8- коэффициент для тренера-преподавателя спортивной детско-юношеской школы олимпийского резерва (СДЮШОР), детско-юношеская спортивная школа (ДЮСШ) за подготовку одного занимающегося.

K9 - повышающие коэффициенты для тренера-преподавателя, руководителей, специалистов и служащих (СДЮШОР) за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса и за подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена, вошедшего в состав сборной команды России и занявшего 1-6 место на соревнованиях

Надбавки к должностным окладам руководителям, специалистам и служащим (включая директора) СДЮШОР за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса выплачиваются работникам в случае их непосредственного участия в обеспечении учебно-тренировочного процесса и при наличии в составе занимающихся данной спортивной школы высококвалифицированных спортсменов.

Решение об установлении размеров коэффициентов K8, K9 к базовым окладам принимается на основании занятого спортсменом места в соревнованиях (протокола соревнований) и приказа руководителя учреждения (в пределах фонда оплаты труда) и действует в течении одного года с момента установления.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с приложением 3.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и качество работы, а также, для повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения. Объем стимулирующих выплат может составлять до 25% от общего фонда оплаты труда. Кроме того, на выплаты стимулирующего характера может использоваться экономия по фонду оплаты труда.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в коллективных договорах и локальных правовых актах образовательных учреждений.

2.7. В соответствии со ст. 135, 144 Трудового Кодекса РФ, в целях повышения результативности труда работников, приведения оплаты их труда в соответствие с фактически отработанным временем, оптимизации трудового процесса и штатной численности, оплата труда рабочих по обслуживанию зданий осуществляется с

применением часовой тарифной ставки в соответствии с Порядком, утвержденным Постановлением Администрации г.Улан-Удэ от 19.12.2007 №674.

2.8. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ «город Улан-Удэ».

2.9. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.10. Должностные оклады руководителей фиксируются трудовыми договорами.

2.11. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в пределах не более двойного размера сложившегося среднего базового оклада работников возглавляемого им учреждения, рассчитывается по следующей формуле:

$$O = 3П ср * 2 * K,$$

где O – базовый должностной оклад руководителя, руб.;

3Пср – среднемесячная заработная плата работников, руб.;

K – корректирующий коэффициент, используемый для определения базового должностного оклада руководителя, раз.

2.12. В расчет годового фонда оплаты труда работников включаются базовые оклады без повышающих коэффициентов и не учитываются выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другие компенсационные и стимулирующие выплаты.

$$3Пср = ФОТ / Числ. * п,$$

где ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников учреждения по смете расходов, утвержденной на текущий финансовый период, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, рассчитанный без повышающих коэффициентов; выплат, обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других выплат компенсационного и стимулирующего характера;

Числ. – штатная численность работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;

п – количество месяцев в году (12).

Окончательный размер должностного оклада руководителя устанавливается путем произведения полученного расчетным путем базового оклада на корректирующий коэффициент и (при наличии) на повышающие коэффициенты (стажа, почетного звания, ученой степени), установленные приложением 2.

2.13. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения.

Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня, по каждому из которых предусмотрен диапазон значений (приложение 4).

Приказом Комитета по образованию г.Улан-Удэ определяется уровень оплаты труда каждому руководителю образовательного учреждения, на основе объемных показателей, утвержденных Постановлением Администрации города от 07.08.2008г. №387.

2.14. Руководителям Централизованных бухгалтерий уровень оплаты труда устанавливается приказом учредителя, в зависимости от количества образовательных учреждений, находящихся на обслуживании бухгалтерии, согласно заключенным договорам.

I группа – свыше 35 образовательных учреждений;

II группа – от 30 до 35 образовательных учреждений;

III группа – от 25 до 30 образовательных учреждений;

IV группа – до 25 образовательных учреждений.

2.15. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения в размере 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений с учетом коэффициента уровня управления.

2.16. Компенсационные выплаты устанавливаются для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений в соответствии с приложением 3.

2.17. Учредитель устанавливает руководителям учреждений стимулирующие выплаты по результатам деятельности.

Для формирования фонда стимулирования руководителей учредитель централизует 3% фонда оплаты труда, выделяемого учреждению из бюджета на текущий финансовый год. Порядок формирования и распределения средств централизованного фонда осуществляется на основании Положений, утвержденных в приложениях 5, 6.

2.18. Должностные оклады работников исчисляются путем произведения базовых окладов на повышающие коэффициенты, установленные в приложении 2.

2.19. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства, и (или) на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Республики Бурятия и нормативно-правовыми актами Администрации г.Улан-Удэ.

2.20. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

2.21. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

2.22. Средства, поступающие от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда исполнителей и на выплаты стимулирующего характера.

Приложение 1

Классификация должностей по профессиональным квалификационным группам

Группа работников	Квалификационный уровень	Наименование должностей
Административный персонал		Руководитель учреждения Заместитель руководителя Руководитель структурного подразделения Главный бухгалтер Заведующий библиотечной Художественный руководитель ансамбля (для учреждений дополнительного образования) Режиссер (для учреждений дополнительного образования)
		Учитель Преподаватель Воспитатель Учитель-дефектолог Учитель-логопед Педагог дополнительного образования Педагог-организатор Педагог-психолог Социальный педагог Мастер производственного обучения Методист (включая инструктора-методиста) Музыкальный руководитель Преподаватель-организатор ОБЖ Руководитель физического воспитания Инструктор по физической культуре, труду Тренер-преподаватель (включая старшего) Спортсмен-инструктор Дирижер Балетмейстер Хореограф Хормейстер
Учебно-вспомогательный персонал	3 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер, бухгалтер I категории, ведущий экономист, экономист I категории, ведущий инженер, инженер I категории
	2 квалификационный уровень	Библиотекарь Аккомпаниатор Концертмейстер Инспектор инженер Диспетчер Экономист бухгалтер Старший вожатый Техник Программист Оператор ЭВМ Художник-оформитель Другие аналогичные профессии
	1 квалификационный уровень	Лаборант (включая старшего) Секретарь-делопроизводитель

		Кассир Заведующий хозяйством Заведующий складом Другие аналогичные профессии
Обслуживающий персонал	3 квалификационный уровень	Шеф-повар Водитель автобуса Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений и оборудования, выполняющий качественно и в полном объеме работу по трем рабочим специальностям (по одной из которых имеет квалификацию не ниже 6 разряда по ЕТКС), профессии рабочих, требующие наличия начального или среднего профобразования
	2 квалификационный уровень	Повар младший воспитатель Водитель Костюмер Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений и оборудования механик осветитель сцены машинист сцены Другие профессии рабочих, требующие наличия начального или среднего профобразования
	1 квалификационный уровень	Помощник повара Кладовщик Кастелянша Машинист по стирке белья Подсобный рабочий Грузчик Дворник Уборщик помещений Гардеробщик Сторож Вахтер Садовник Другие профессии рабочих не требующие наличия профобразования

Приложение 2.

Повышающие коэффициенты от базовых окладов

<i>Кoeffициент квалификации K1</i>		
1.1	Педагогическим работникам:	
	Высшая квалификационная категория	0,25
	Первая квалификационная категория	0,20
	Вторая квалификационная категория	0,15
1.2	Рабочим, имеющим следующие разряды согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом:	
	3 квалификационный уровень	0,15
<i>Кoeffициент стажа K2</i>		
2.	Стаж работы от 2-5 лет	0,05
	от 5-10 лет	0,10
	от 10-15 лет	0,15
	от 15-20 лет	0,20
	свыше 20 лет	0,25
<i>Кoeffициент почетного звания K3</i>		
3.1	Руководителям и специалистам учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» ССР, Российской Федерации и Союзных Республик, входивших в состав СССР; Руководителям учреждений, имеющим другие почетные звания:	0,20

	«Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и Союзных Республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; Работникам учреждений, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», Заслуженный работник.	
3.2	Работникам учреждений, награжденных ведомственными знаками отличия	0,10
<i>Кoeffициент ученой степени K4</i>		
4.	Кандидат наук	0,10
	Доктор наук	0,20
<i>Кoeffициент уровня управления K5</i>		
5.1	Руководителям 2-го уровня управления	до 0,10
5.2	Руководителям 3-го уровня управления	до 0,05
<i>Кoeffициент за ненормированный рабочий день K6</i>		
6	Работникам Централизованных бухгалтерий	до 0,70
<i>Кoeffициент за сложность и напряженность в работе K7</i>		
7.1.	Работникам Централизованных бухгалтерий, специалистам финансово-экономических служб учреждений	до 0,30
7.2.	Педагогическому персоналу, младшим воспитателям дошкольных учреждений	до 0,10
7.3.	Педагогическому персоналу учреждений дополнительного образования	до 0,05

8.Повышающие коэффициенты для тренера-преподавателя СДЮСШОР за подготовку одного занимающегося K8

Этапы подготовки	Период обучения, лет	Повышающие коэффициенты для тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося			Норма часов в неделю, час
		Группы видов спорта			
		1	2	3	
Спортивно-оздоровительный	весь период	0,022	0,022	0,022	18
ГНП начальной подготовки	до 1	0,022	0,022	0,022	18
	свыше 1	0,036	0,036	0,036	
УТГ учебно-тренировочный	до 2	0,06	0,04	0,05	24
	свыше 2	0,14	0,06	0,10	
ГСС спортивного совершенствования	до 1	0,20	0,17	0,17	24
	свыше 1	0,30	0,20	0,23	
ГВСМ высшего спортивного мастерства	весь период	0,40	0,25	0,35	32

		<ul style="list-style-type: none"> -организация различных форм проведения социально-воспитательных мероприятий – 15 баллов; - работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации (из многодетных семей, малообеспеченных семей, девиантного поведения, сироты); охват учащихся, состоящих на учете в ПДН, КДН, на учете в средней общеобразовательной школе – 25 баллов; -высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся (10 баллов); - совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков в летний период (15 баллов); -работа с родителями детей группы риска (10 баллов)
5	Управленческая деятельность (20%)	<ul style="list-style-type: none"> -исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100%-го освоения лимитов бюджетных обязательств) – 40 баллов; - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения – 20 баллов; - объемы привлечения внебюджетных, в т.ч. грантовых и спонсорских средств, организация предоставления платных услуг – 15 баллов; -организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.) – 25 баллов.
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении (10%)	<ul style="list-style-type: none"> -организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, Дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы, тренинги и т.д.) – 40 баллов; - высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся – 20 б. -показатели травматизма обучающихся и сотрудников во время учебного процесса – 25 баллов; -организация обучения детей с отклонениями в развитии – 15 баллов.

Указанные критерии в отношении заместителей руководителей применяются в соответствующей части.

4. Критерии стимулирования руководителей, заместителей руководителей учреждений дошкольного образования, процентные соотношения, оценочные баллы

№	Направление деятельности	Критерии
1	Образовательно-воспитательная деятельность (30%)	<ul style="list-style-type: none"> - достижение воспитанниками более высоких результатов в сравнении с предыдущим периодом – 20 баллов; - участие воспитанников в районных (городских), республиканских, всероссийских конкурсах – 20 баллов; - высокий уровень организации и проведения мероприятий (районных, городских, республиканских, всероссийских конкурсах) – 15 баллов; - организация и проведение семинаров, совещаний различного уровня по вопросам повышения качества образования и воспитания – 10 баллов; - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ – 20 баллов; - обобщение передового педагогического опыта (презентации, публикации, печатные издания) – 15 баллов;
2	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса (20%)	<ul style="list-style-type: none"> - материально-техническая, ресурсная обеспеченность воспитательно-образовательного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение, использование в образовательном процессе дополнительных специально оборудованных помещений, кабинетов) – 30 баллов;

		<ul style="list-style-type: none"> - эффективность использования в воспитательно-образовательном процессе: медицинского кабинета, музыкального и спортивного залов, спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от состояния и степени использования) – 20 баллов; - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных групповых помещений, туалетов, мест личной гигиены, температурный и световой режим (в зависимости от их состояния и степени использования) – 10 баллов); - обеспечение выполнения требований безопасности образовательного процесса: требований Роспотребнадзора, Госпожнадзора и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта – 20 баллов; - эстетические условия, оформление помещений учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояния прилегающей территории – 20 баллов;
3	Работа с кадрами (10%)	<ul style="list-style-type: none"> - укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (имеющих первую, высшую квалификационные категории, звания, научные степени) – 30 баллов; - развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, профессиональных и творческих конкурсах, конференциях) – 20 баллов; - стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов – 25 баллов; - работа по повышению квалификации педагогических кадров – 25 баллов;
4	Социальная деятельность (10%)	<ul style="list-style-type: none"> - участие коллектива, детей, родителей в социально-значимых проектах, грантовых конкурсах различного уровня, общественная деятельность – 15 баллов; - расширение общественного участия (родителей, общественности) в деятельности дошкольного учреждения – 20 баллов; - работа с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации – 20 баллов; - высокий уровень организации культурно-массовых мероприятий – 10 баллов; - эффективная деятельность профсоюзной организации с сотрудниками и их семьями – 20 баллов; - эффективная организация летне-оздоровительного отдыха – 15 баллов;
5	Управленческая деятельность (20%)	<ul style="list-style-type: none"> - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100%-го освоения лимитов бюджетных обязательств) – 40 баллов; - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения – 15 баллов; - объемы привлечения внебюджетных средств, организация предоставления платных услуг – 15 баллов; - организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, школами и др.) – 10 баллов; - фактический процент посещения детей сверх норматива – 20 баллов;
6	Сохранение здоровья воспитанников в учреждении (10%)	<ul style="list-style-type: none"> - применение здоровьесберегающих технологий – 25 баллов; - низкий процент заболеваемости по сравнению с предыдущим периодом, отсутствие инфекционных вспышек – 20 баллов; - отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников во время воспитательно-образовательного процесса – 20 баллов; - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников – 20 баллов; - организация обучения детей с особенностями развития, коррекционная работа с детьми – 15 баллов;

Указанные критерии в отношении заместителей руководителей применяются в соответствующей части.

1.2. Премиирование руководителей, заместителей руководителя учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного учредителем образовательных учреждений.

1.3. Фонд стимулирования руководителей, заместителей руководителя учреждений (далее - фонд стимулирования) формируется в размере 3% от фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТстр} = \frac{\text{ФОТ} \times 3\%}{100\%}, \text{ тыс. руб., где:}$$

ФОТстр - фонд стимулирования, тыс. руб.;
 ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательных учреждений, тыс. руб.

При распределении средства ФОТстр (приложение 2) направлять:

- 95% - на поощрение руководителей, заместителей руководителя за результативность деятельности;

- 3% - на выплату единовременных поощрительных выплат (присвоение звания, награждение почетной грамотой и др.);

- 2% - на выплату премий в текущем учебном году за активное участие в проведении общегородских мероприятий (подготовка к новому учебному году, отопительному сезону, проведение оздоровительной кампании, устранение и предотвращение чрезвычайных ситуаций и др.).

1.4. Распределение фонда стимулирования осуществляется в соответствии с приказом Учредителя, в котором при установлении размера стимулирующих выплат руководителю должны учитываться следующие показатели общеобразовательных учреждений:

- а) Качество и общедоступность образования в учреждении.
- б) Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса.
- в) Кадровые ресурсы учреждения*.
- г) Социальный критерий.
- д) Эффективность управленческой деятельности**.

е) Сохранение здоровья учащихся в учреждении.
 *;**- критерии, рассматриваемые при распределении фонда стимулирования руководителей, заместителей руководителя Централизованных бухгалтерий, МУ «Муниципальный Центр оценки качества образования».

1.5. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

2. Порядок стимулирования

2.1. Распределение централизованного фонда осуществляется ежеквартально Советом по образованию.

2.2. Руководитель ежеквартально готовит информацию на рассмотрение Совета по образованию по достижению показателей оценки деятельности и представляет аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, являющиеся основанием для установления размера стимулирующих выплат руководителю, заместителям руководителя.

2.3. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Совета по образованию и давать необходимые пояснения.

2.4. Совет по образованию принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комитет по образованию издает Приказ о премировании руководителей.

2.5. Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются в размере 0 в следующих случаях:

- при наличии дисциплинарного взыскания;
- фактов нарушения соблюдения норм бюджетного законодательства, целевого и (или) неправомерного использования бюджетных средств, выявленных органами надзора и отраженных в Акте проверки;
- при нарушении трудовой дисциплины и других документально подтвержденных фактов нарушений (на рассмотрение Совета по образованию).

2.6. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений производится Советом по образованию, по представлению учредителя и с учетом мнения профсоюзной организации.

2.7. Размеры премий, выплачиваемых конкретному руководителю учреждения, максимальным размером не ограничиваются.

2.8. Размеры премий заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя в зависимости от конкретных показателей результатов работы по согласованию с профсоюзным органом учреждения. Предельный размер стимулирующих выплат заместителю руководителя не должен превышать 80% от размера установленной стимулирующей выплаты руководителю.

3. Критерии стимулирования руководителей, заместителей руководителей учреждений дополнительного образования, процентные соотношения, оценочные баллы

№	Направление деятельности	Критерии
1	Образовательно-воспитательная деятельность (20 %)	-выполнение программ дополнительного образования детей (20 баллов); -достижение воспитанниками более высоких результатов в сравнении с предыдущим периодом (изменение качественных характеристик воспитанника; наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций, первенств разных уровней - городской/районный, республиканский, всероссийский/международный уровни - (30 баллов); - высокий уровень организации и проведения мероприятий (30 баллов); -организация и проведение семинаров, совещаний различного уровня по вопросам повышения качества образования и воспитания (10 баллов); -участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (10 баллов).
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (20 %)	-материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса) - (30 баллов); -наличие используемых в образовательном процессе: оздоровительного лагеря (филиала), актового зала (концертного), студии звукозаписи, музея, библиотеки, спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) - (20 баллов); -обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования), освещения, подачи питьевой воды (10 баллов); -обеспечение выполнения требований Роспотребнадзора, пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (20 баллов); -эстетические условия, оформление помещений учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории (20 баллов)
3	Работа с кадрами (10 %)	-укomплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (имеющих I, высшую квалификационные категории, звания, научные степени) - 30 баллов; -развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) - 20 баллов; -стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов - 25 баллов; -работа по повышению квалификации педагогов (25 баллов).
4	Социальная деятельность (20 %)	-сохранность контингента обучающихся, снижение (отсутствие) пропусков обучающимися занятий без уважительной причины) - 25 баллов;

Надбавки		
1.	Работникам образовательных учреждений при исправительно-трудовых колониях за непрерывный стаж работы:	
	от 1 до 2 лет;	0,05
	от 2 до 5 лет;	0,10
	от 5 до 10 лет;	0,15
	от 10 до 15 лет;	0,20
	от 15 до 20 лет;	0,25
	от 20 до 25 лет;	0,30
	от 25 лет и более	0,35
Доплаты		
1.	За работу в ночное время	0,35
2.	Работникам, занятым на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	
2.1.	Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
2.2.	Работникам, занятым на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
3.	Работникам детских оздоровительно-образовательных лагерей за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	до 0,15

Приложение 4

Значения корректирующих коэффициентов, используемых для определения должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения

Уровень	Значение корректирующего коэффициента, раз
I	1,2
II	1,1
III	0,9
IV	0,7

Приложение 5

Порядок формирования централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

2.1. Комитет по образованию г. Улан-Удэ (далее - учредитель образовательного учреждения) централизует часть ФОТ 3% для формирования централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times ц$, где:

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ, равная 3%

2.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положениями, предусмотренными в приложении 6, настоящего Порядка, по типам и видам учреждений.

3. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

3.1. Остальная часть ФОТ (ФОТ_{оу}) направляется образовательному учреждению.

$ФОТ_{оу} = ФОТ - ФОТ_{цст}$

3.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$ФОТ_{оу} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$ФОТ_{ст} = ФОТ_{оу} \times ш$, где

ш – стимулирующая доля ФОТ_{оу}.

Рекомендуемый размер ш до 25%. Значение ш определяется образовательным учреждением самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя выплаты по результатам труда.

Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного органа.

Руководитель учреждения представляет в орган самоуправления учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам учреждений, включающей выплаты по установленным базовым окладам, компенсационные выплаты, а так же выплаты обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.5. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.6. Фонд оплаты труда муниципальному учреждению устанавливается на новый финансовый год на уровне предыдущего года с учетом индексации. Коррективы в размер фонда оплаты труда могут быть внесены при условии изменения количества учащихся (воспитанников), согласно комплектованию на новый учебный год и данных отчетности.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$ФОТ_{пп} = ФОТ_{оу} \times пп$, где

пп – доля ФОТ педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в общем ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение пп до 70%. Значение или диапазон пп определяется самостоятельно образовательным учреждением.

3.7. Оплата труда работников муниципальных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

3.8. Объем средств на оплату труда работников формируется исходя из объема ассигнований местного бюджета, субвенции, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.9. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника образовательного учреждения устанавливаются согласно нормам действующего законодательства в пределах средств фонда заработной платы.

Приложение 6

Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей, заместителей руководителя образовательных учреждений

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей, заместителей руководителя муниципальных образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышении качества оказания услуг в сфере образования.

9. Повышающие коэффициенты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса

Уровень соревнований	Занятое место	повышающие коэффициенты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса и за подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена К9			
		тренер-преподаватель	руководитель, специалисты и служащие		
			постоянный состав	переменный состав (для ШВСМ)	
В личных и командных видах спортивных дисциплин					
Олимпийские игры	1-6	1,50	0,1	0,05	
Чемпионат Европы, мира	1-3	1,50	0,1	0,05	
Чемпионат Европы, мира	4-6	1,00	0,1	0,05	
Кубок мира	1-6	1,00	0,1	0,05	
Кубок Европы, чемпионат России	1-3	1,00	0,1	0,05	
Кубок России	1	1,00	0,1	0,05	
Олимпийские игры, чемпионаты Европы, мира, Кубок мира	участие	0,75	0,05	0,03	
Чемпионат России	4	0,75	0,05	0,03	
Первенство России (юниоры)	1	0,75	0,05	0,03	
Первенство Европы, мира	1-6	0,75	0,05	0,03	
Первенство России (юниоры)	2-3	0,50	0,03	0,01	
Первенство России (старшие юноши)	1-3	0,50	0,03	0,01	
В командных игровых видах спорта					
Олимпийские игры	1-6	1,50	0,1	0,05	
Чемпионат Европы, мира	1-3	1,50	0,1	0,05	
Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях					
Основной сборной	участие	1,00	0,1	0,05	
Молодежной сборной	участие	0,75	0,05	0,03	
Юношеской сборной	участие	0,50	0,03	0,01	

Виды и размер компенсационных выплат для работников учреждений образования

ВИДЫ И РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ

N п/п	Виды компенсационных выплат	Коэффициент от базового оклада
Повышение базовых окладов		
1.	Заведующим, воспитателям, старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе	0,10
2.	Учителям национального языка и литературы в общеобразовательных учреждениях с русским языком обучения	0,15
3.	Директорам, заместителям директоров по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, по иностранному языку, по производственному обучению, учителям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка	0,15
4.	Учителям и другим педагогическим работникам инновационных образовательных учреждений, участвующим в эксперименте	0,15
5.	Педагогическим работникам лицеев, гимназий	0,15
6.	Руководителям в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников), с отклонениями в развитии	0,15
7.	За работу в специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	0,15 – 0,20
8.	Педагогическим и другим работникам за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением	0,15 – 0,20
9.	За работу в оздоровительных общеобразовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	0,15 – 0,20
10.	Руководителю, а также работникам, непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или в классах (группах) обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении в общеобразовательных школах-интернатах	0,20
11.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании соответствующего медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых	0,20
12.	Специалистам логопедических пунктов	0,20
13.	За работу в общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режимов	0,10
14.	За работу в общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	до 0,50

5. Критерии стимулирования руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, процентные соотношения, оценочные баллы

№ п/п	Направление деятельности	Критерии
1	Учебная деятельность (20%)	<ul style="list-style-type: none"> - показатели успеваемости учащихся на уровне города по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования) - 15 баллов; - достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом - 15 баллов; - наличие призов олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (школьный, городской/районный, республиканский, всероссийский/международный уровни) - 15 баллов; - высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей) - 15 баллов; - организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений - 10 баллов; - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов - 15 баллов; - низкий, по сравнению с региональным, процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении - 15 баллов
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (20%)	<ul style="list-style-type: none"> - наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов - 15 баллов; - наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) - 15 баллов; - наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой - 15 баллов; - обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) - 15 баллов; - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования) - 15 баллов; - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта - 15 баллов; - эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории - 10 баллов

3	Работа с кадрами (10%)	<ul style="list-style-type: none"> - наличие и количество в образовательном учреждении работников, имеющих I, высшую квалификационные категории - 30 баллов; - развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) - 35 баллов; - стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов - 35 баллов
4	Социальная деятельность (10%)	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие отчислений из учреждения в I - II классах, выполнение закона РФ об обязательном общем образовании - 30 баллов; - организация различных форм внеклассной и внешкольной работы - 15 баллов; - снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися, - 25 баллов; - высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков - 15 баллов; - занятость учащихся во внеурочное время - 15 баллов
5	Управленческая деятельность (30%)	<ul style="list-style-type: none"> - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов и т.д.) - 30 баллов; - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения - 20 баллов; - объемы привлечения внебюджетных средств - 25 баллов; - обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие ученического самоуправления, управляющего и (или) попечительского советов, совета отцов и т.д.), PR образовательной деятельности учреждения - 25 баллов
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении (10%)	<ul style="list-style-type: none"> - высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся - 25 баллов; - снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки - 20 баллов; - организация обеспечения учащихся горячим питанием - 20 баллов; - организация и проведение мероприятий, способствуют дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д. - 20 баллов; - организация обучения детей с отклонениями в развитии - 15 баллов

Указанные критерии в отношении заместителей руководителей применяются в соответствующей части 6. Критерии стимулирования руководителей, заместителей руководителей Централизованных бухгалтерий образовательных учреждений, процентные соотношения, оценочные баллы

№ п/п	Направление деятельности	Критерии
1.	Работа с кадрами (30%)	<ul style="list-style-type: none"> - наличие и количество в учреждении работников, имеющих высшее профессиональное образование (не менее 60% от общей численности работников) - 40 баллов; - повышение квалификации работников - 25 баллов; - стабильность коллектива, сохранение молодых специалистов - 35 баллов

2	Управленческая деятельность (50%)	<ul style="list-style-type: none"> - исполнительская дисциплина (качественное ведение учетной документации, своевременное предоставление материалов, отчетов и т.д.) - 40 баллов; - отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения - 30 баллов; - разработка новых программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов -30 баллов;
3	Создание условий труда (20%)	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда - 40 баллов; - выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта - 20 баллов; - наличие необходимого количества компьютерной техники - 40баллов

Указанные критерии в отношении заместителей руководителей применяются в соответствующей части.

7. Критерии стимулирования руководителей, заместителей руководителей МУ «Муниципальный Центр оценки качества образования», процентные соотношения, оценочные баллы

N п/п	Направление деятельности	Критерии
1.	Работа с кадрами (30%)	<ul style="list-style-type: none"> - наличие и количество в учреждении работников, имеющих высшее профессиональное образование (не менее 60% от общей численности работников) - 40 баллов; - повышение квалификации работников - 25 баллов; - стабильность коллектива, сохранение молодых специалистов - 35 баллов
2	Управленческая деятельность (50%)	<ul style="list-style-type: none"> - исполнительская дисциплина (качественное ведение учетной документации, своевременное предоставление информации по федеральному мониторингу КПО, материалов, отчетов и т.д.) - 50 баллов; - отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения - 20 баллов; - исполнение мониторинга качества образования школ, охват не менее 3 учреждений в квартал -30 баллов;
3	Создание условий труда (20%)	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда - 40 баллов; - выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта - 20 баллов; - наличие необходимого количества компьютерной техники - 40баллов

Указанные критерии в отношении заместителей руководителей применяются в соответствующей части.

Руководитель Аппарата
Администрации г.Улан-Удэ

В.И.Марфин