

Принято
общим собранием работников
Протокол от 01.03.2023 г. № 3

Приложение
Утверждено
приказом Куединского РМЦ
от 19.06.2023г. № 46

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
МБУ ДПО «Куединский РМЦ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. № 2190-р, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018г., протокол № 12), постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт»), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05 мая 2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», Постановлением администрации Куединского муниципального округа от 01.10.2021г. №1137-па «Об утверждении Положения по установлению системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере дополнительного образования Куединского муниципального округа Пермского края» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, работников МБУ ДПО «Куединский РМЦ» (далее - учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения формируется на основе следующих принципов:

1.2.1. недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

1.2.2. установление в учреждении системы оплаты труда соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

1.2.3. обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

1.2.4. обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

1.2.5. обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений;

1.2.6. предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

1.3.1. включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

1.4. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.6. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством Российской Федерации.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников учреждения включает:

тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения в соответствии с Положением по установлению системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере дополнительного образования Куединского муниципального округа Пермского края.

2.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3. Фонд оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный

год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

3.2. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, объемов средств от приносящей доход деятельности.

3.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

3.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где}$$

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя должности педагогических работников, административно-управленческого персонала и должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы.

3.5. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТд} + \text{ФОТк}, \text{ где}$$

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТосн} + \text{ФОТауп} + \text{ФОТнвпг}, \text{ где}$$

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТб учреждения)

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТнвпг - базовая часть фонда оплаты труда по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

3.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст.осн} + \text{ФОТст.ауп} + \text{ФОТст.нвпг}, \text{ где}$$

ФОТст.осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 70% от ФОТст учреждения;

ФОТст.ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда

административно-управленческого персонала;

ФОТст.ахп - стимулирующая часть фонда оплаты труда по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

Наименование выплаты	% повышения от оклада
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	15 %
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Двойной размер оплаты труда за отработанные дни
За совмещение профессий (должностей)	До 100%
За расширение зон обслуживания	До 80%
За увеличение объема работ	До 80%
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	До 50%
За работу в сельской местности	25%

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

4.3. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) по совмещаемой должности или фиксированной суммой.

4.4. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с данным Положением. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом директора, за исключением выплаты в сельской местности, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, которые предусматриваются в трудовом договоре работника.

4.5. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в учреждении, как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

4.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже

размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1.1. премиальные выплаты по итогам работы;

5.1.2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

5.1.3. выплаты за стаж педагогической работы;

5.1.4. иные выплаты стимулирующего характера.

5.2. Выплаты стимулирующего характера за стаж педагогической работы устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), а также в конкретной сумме за высокие результаты и качество выполняемых работ, премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Перечень стимулирующих выплат и их размеры, условия их назначения устанавливаются данным Положением с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

Перечень показателей для установления стимулирующих выплат, приведен в приложении к настоящему Положению.

Учреждение самостоятельно решает вопросы о том, какие показатели и критерии результативности труда использовать для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, устанавливает количество баллов, соответствующих каждому показателю.

Размер одного балла в денежном выражении устанавливается ежемесячно приказом директора учреждения, исходя из имеющегося месячного фонда стимулирующей части и с учетом экономии по фонду оплаты труда.

5.3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием выборной комиссии из числа работников учреждения. Состав комиссии выбирается общим собранием и утверждается приказом руководителя учреждения.

5.4. Руководитель в целях осуществления контроля может принимать участие в заседаниях комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель издает приказ о размерах стимулирующих выплат работникам.

5.5. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) являются единовременным денежным вознаграждением и выплачиваются за:

- высокое качество проведенного мероприятия (конференции, конкурса, педагогических чтений и др.);

- позиционирование деятельности и результатов работы образовательного учреждения на межрайонном, региональном, федеральном уровнях;
- выполнение показателей, утвержденных муниципальным заданием;
- эффективную реализацию муниципальных проектов;
- качественное выполнение мониторинговых мероприятий;
- активное участие в работе районного экспертно- методического совета;
- качественную подготовку педагогов к конкурсам и конференциям межрайонного, краевого, федерального уровней;
- качественную разработку образовательных и инновационных программ и проектов;
- качественное выполнение плана работы по итогам учебного года;
- выполнение особо важных и сложных заданий;
- к праздникам День учителя, международный женский день, День защитников отечества;
- в честь юбилейной даты работника образовательного учреждения (55, 60, 65 лет).

5.6. Размер премий и список работников на получение премий утверждаются приказом руководителя учреждения. Премия максимальными размерами не ограничивается.

5.7. Премияльные выплаты работникам к праздникам устанавливаются в размере 3000 рублей при наличии экономии денежных средств в фонде оплаты труда.

5.8. Премияльные выплаты к юбилейным датам устанавливаются работникам образовательного учреждения одновременно в размере 5000 рублей при наличии экономии денежных средств в фонде оплаты труда.

5.9. Размер премии за конкретные достижения в трудовой деятельности, а также размер стимулирующих выплат по результатам деятельности уменьшается при наличии у работника учреждения на данный период (в течение текущего месяца) дисциплинарного взыскания: при наличии замечания – на 50%; при наличии выговора – на 100%.

5.10. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

6. Оплата труда работников учреждения

6.1. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпр} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпр – заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения.

Размеры должностного оклада методиста:

Среднее профессиональное образование	Высшее образование
8814,51 рублей	9572,64 рублей

Присвоена первая квалификационная категория	Присвоена высшая квалификационная категория
10328,03 рублей	11099,43 рублей

Размеры должностного оклада специалиста в сфере закупок:

Среднее профессиональное образование, высшее образование
9696,67 рублей

Размеры должностного оклада техника:

Среднее профессиональное образование, высшее образование
11908,56 рублей

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

6.2. Коэффициент стажа педагогической работы работников дополнительного образования устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы					
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	от 20 до 23 лет	свыше 23 лет
Размеры коэффициентов	20	10	15	20	25	30

6.3. Оплата труда специалиста в сфере закупок:

$ЗПпр = \text{Оклад} + Кк$, где

ЗПпр – заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения, Кк – выплаты компенсационного характера.

7. Оплата труда руководителя учреждения и заместителя руководителя

7.1. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Зарплата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗПрук = \text{Оклад} + Кк + \text{Кстим}$, где

ЗПрук - заработная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного

оклада.

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

7.3. Заработная плата заместителя руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПзам} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя;

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера заместителя руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителем учреждения.

7.4. Руководителю, заместителю руководителя устанавливаются компенсационные выплаты, указанные в данном Положении.

7.5. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается премиальная выплата в размере до 5 процентов от суммы привлеченных средств.

7.6. Предельный объем преподавательской работы, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем.

7.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») на официальном сайте учредителя.

7.8. Руководитель, заместитель руководителя учреждения представляют информацию, указанную в пункте 7.7. настоящего Положения, в срок не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети «Интернет» на официальном сайте учредителя.

7.9. Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети «Интернет» на официальном сайте учреждения.

7.10. Информация, предусмотренная пунктом 7.7 настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети «Интернет» не позднее 15 мая года, следующего за отчетным.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения руководителю, заместителю руководителя и работникам учреждения может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

- тяжелого материального положения;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- иных уважительных причин.

8.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 9.1 настоящего Положения.

8.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 9.1 настоящего Положения.

9. Сроки выплаты заработной платы

9.1. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца - 24 числа текущего месяца, окончательный расчет – 10 числа месяца, следующего за расчетным.

Приложение 1
к Положению
о системе оплаты труда
работников МБУ ДПО
«Куединский РМЦ»

Перечень показателей и критериев распределения выплат стимулирующего характера по должности «методист»

Направления деятельности	Показатели интенсивности	Баллы	Показатели качества	Баллы
Проведение районных массовых мероприятий (конференций, педчтений)	выполнение функций председателя оргкомитета	5 баллов		
	подготовка печатной продукции: - газета - печатный сборник	5 баллов 7 баллов		
	проведение секции	2 балла		
	подготовка видеоролика	5 баллов		

Проведение районных конкурсов, олимпиад педагогических работников и учащихся	выполнение функций председателя оргкомитета конкурса, олимпиады педагогов, олимпиады учащихся (за каждый предмет)	5 баллов 1 балл		
	участие в работе жюри (на основании приказа): от 5 до 10 участников более 10 участников	3 балла 5 баллов		
	разработка метапредметных олимпиадных заданий	5 баллов		
Подготовка педагогов к мероприятиям (конкурсам, конференциям):	муниципальным	1 балл	результативность участия курируемых педагогов в конкурсах межмуниципального, краевого уровня: призер победитель	8 баллов 10 баллов
	межмуниципальным	3 балла		
	краевым федеральным (за одного педагога)	5 баллов 7 баллов		
Деятельность профессиональных объединений	руководство ПО (по факту проведения)	3 балла	доля педагогов, работавших в ПО и получивших сертификаты 98 – 100% (по окончании работы ПО, 1 раз)	3 балла
	курирование ПО (по факту проведения)	2 балла	степень удовлетворенности методическими услугами по итогам работы профессиональных объединений -98-100% (по окончании работы ПО, 1 раз)	3 балла
			обеспечение 100% явки на районные ПО	3 балла

Проведение семинаров, вебинаров, практикумов	проведение в месяц: от 3 до 5 мероприятий более 5-ти мероприятий (по факту проведения)	4 балла 5 баллов	обеспечение 100% явки (за каждый семинар)	5 баллов
	проведение (организация) мероприятий с использованием цифровых ресурсов, платформ, программ, сервисов, электронных учебников	организация -2 балла проведение- 5 баллов		
Организация курсов повышения квалификации	проведение муниципальных тематических курсов (за 1 час)	1 балл	Разработка программы дополнительного профессионального образования	5 баллов
	сопровождение преподавателей, работающих на курсах повышения квалификации краевого уровня (за 1 чел.)	2 балла	успешное прохождение итоговой аттестации слушателями муниципальных курсов	5 баллов
	Наполняемость группы не менее указанной в муниципальном задании	3 балла	удовлетворенность слушателей муниципальных курсов реализацией программ дополнительного профессионального образования 95 – 100%	5 баллов
Инновационная деятельность	организация мероприятий статусных образовательных учреждений (по факту проведения)	3 балла	программы развития, проекты, получившие положительное заключение ЭМС. (за каждую программу, проект)	10 баллов
	руководство реализацией муниципального проекта	5 баллов	достижение планируемых результатов (по окончании реализации муниципального	10 баллов

			проекта) по факту представления на ЭМС	
	участие в краевых проектах	5 баллов	качественная разработка методических рекомендаций	5 баллов
	деятельность виртуального методкабинета: -предоставление материалов -организация коммуникаций	1 балл 3 балла		
Информационная деятельность	наполнение страниц сайта: -обновление страницы (за которой закреплен) -новости	3 балла 1 балл		
	систематическое техническое обновление сайта (не реже 1 раза в три дня)	3 балла		
	подготовка проектов локальных актов	3 балла		
Выполнение дополнительных обязанностей	инспектирование школ	5 баллов		
	экспертная деятельность к ЭМС (при наличии экспертного заключения по одному вопросу)	5 баллов		
	подготовка информации по запросу вышестоящих органов	3 балла		
	выступление на совещаниях управления муниципальными учреждениями по теме	5 баллов		

Качество педагогических ресурсов			представление опыта работы методиста в периодических и предметных изданиях (не ниже краевого уровня)	5 баллов
			представление опыта работы методиста: -на районных конференциях, конкурсах, в сети Интернет (кроме сайта РМЦ) -на межмуниципальных, краевых, федеральных конкурсах и конференциях	5 баллов 10 баллов
Полнота выполнения плана работы за месяц			Полное выполнение плана работы за месяц	5 баллов

по должности заместитель директора

Критерий	Показатель	Количество баллов	Периодичность
Качество образовательной деятельности	Выполнение муниципального задания	10	Январь Апрель Июнь Октябрь
	Полнота выполнения годового плана работы	10	июнь
	Результативность обучения в районных профессиональных объединениях (100% получили сертификаты и удостоверения)	15	июнь
	Размещение на сайте отчета о самообследовании образовательного учреждения	10	По факту
	Презентация достижений учреждения на межмуниципальном, краевом, федеральном уровне	5 баллов 10 баллов 15 баллов	По факту
Контроль и руководство	Полнота и результативность выполнения месячного плана работы	5	ежемесячно
	Своевременная и качественная подготовка информации (отчетов,	10	По факту выполнения

	аналитических справок, публичного доклада)		
	Качественная организация работы по внутренней оценке качества образования	10	Январь Апрель Июнь Октябрь
	Полнота и результативность реализации муниципальных проектов	5	июнь
	Реализация муниципальных ОПП - до 5-ти -от 5-ти до 10-ти -10 и более	2 3 5	ежемесячно
	Подготовка материалов для публикации в СМИ Представление опыта работы методиста в периодических и предметных изданиях	7 баллов 5 баллов	По факту
	Подготовка проектов локальных актов образовательного учреждения (Положений, инструкции, образовательные программы)	5	По факту
	Сопровождение сетевых объединений, дистанционных курсов, виртуальных объединений	5	По факту проведения
	Формирование единого муниципального заказа на год	10	По факту
	Проведение мониторинга реализации программы развития	5	По факту

по должности техник

Направления деятельности	Показатели	Количество баллов	Периодичность
Результативность работы	Бесперебойная работа компьютерной и мультимедийной техники	20 баллов	Ежемесячно
	Консультационная помощь методистам	5 баллов	По факту