

Администрация Мордовского  
муниципального округа  
Тамбовской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

08.02.2024

р.п. Мордово

№ 179

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Мордовского муниципального округа Тамбовской области

В соответствии с решением Совета депутатов Мордовского муниципального округа от 23.11.2023 № 82 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа Тамбовской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год, постановлением администрации Мордовского муниципального округа от 09.01.2024 № 35 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа», администрация Мордовского муниципального округа постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Мордовского муниципального округа Тамбовской области, согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных бюджетных образовательных учреждений Мордовского муниципального округа разработать и утвердить положения об оплате труда работников учреждений в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального округа.

3. Признать утратившими силу постановления администрации района:  
от 26.03.2018 № 177 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений»;

от 15.05.2019 № 250 «О внесении изменений в постановление администрации района от 26.03.2018 № 177 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений»;

от 16.08.2019 № 420 «О внесении изменений в постановление администрации района от 26.03.2018 № 177 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений»;

от 26.07.2022 № 377 «О внесении изменений в постановление администрации района от 26.03.2018 № 177 «Об утверждении Примерного

положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений»;

от 07.08.2023 № 510 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений».

4. Опубликовать настоящее постановление на сайте сетевого издания «РИА Топ68» ([www.top68.ru](http://www.top68.ru)) и на официальном сайте администрации Мордовского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на и.о. заместителя главы администрации Мордовского муниципального округа М.А. Понкратову.

Глава Мордовского  
муниципального округа

С.В.Манн

Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных  
учреждений Мордовского муниципального округа Тамбовской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Мордовского муниципального округа Тамбовской области (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с решением Совета депутатов Мордовского муниципального округа от 23.11.2023 № 82 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа Тамбовской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год, постановлением администрации муниципального округа от 09.01.2024 № 35 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа».

1.2. Примерное положение определяет примерный порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений.

Примерное положение для муниципальных бюджетных образовательных учреждений носит рекомендательный характер.

1.3. Примерное положение включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;

рекомендуемые виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением с учетом:

мнения представительного органа работников учреждения;  
Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.7.3. совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда,

рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности.

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета муниципального округа, части средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

1.10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы образовательных учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации округа.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации округа определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации округа, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников муниципального учреждения, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников муниципального учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников муниципальных учреждений, указанных в настоящем пункте, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации округа.

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2007 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации муниципального округа от 09.01.2024 № 36 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа».

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены постановлением администрации муниципального округа от 09.01.2024 № 36 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа» (приложение 1 к Примерному положению).

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждениях, применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников в сфере здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - квалификационные характеристики утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) - общеотраслевые квалификационные

характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 ;

по общеотраслевым профессиям рабочих — тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 .

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу учреждения и персональных повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала рекомендуется устанавливать к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в соответствии с приложением 2 к постановлению администрации муниципального округа от 09.01.2024 № 36 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа».

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установлены в приложении 2 к настоящему Примерному положению .

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:  
от 0,20 до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;  
от 0,15 до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;  
до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент для работников, имеющих категорию «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается в следующем размере (с учетом наполняемости учебной группы):

0,5-0,9 оклада – при руководстве практической подготовкой обучающихся и обеспечении наставничества в отношении педагогических работников в текущем учебном году.

3.3. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения – по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,20.

3.4. Научно-педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного профессионального образования устанавливаются повышающие коэффициенты за должность доцента, профессора, за ученую степень кандидата, доктора наук. Размер повышающего коэффициента устанавливается в локальном нормативном акте работодателя.

3.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.6. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение – до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения – до 0,20.

3.7. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.8. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.9. Для работников учреждений устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

за работу в сельской местности, рабочих поселках – повышающий коэффициент до 0,25;

в специальных (коррекционных) классах, группах, созданных в образовательных учреждениях - работникам, занятым в этих классах, группах, - повышающий коэффициент до 0,20;

тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья; учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей - повышающий коэффициент до 0,20;

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,8.

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав учреждения.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.11. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

#### 4. Рекомендуемые выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников учреждений устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих

мест, по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

за выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере

двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются трудовыми договорами.

5. Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. Для работников учреждений рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы ;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором,

локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в трудовых договорах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных и региональных органов исполнительной власти в сфере образования.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- за методическую и инновационную деятельность;
- за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 г.г.» (с изменениями от 14.09.2015 г.) в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- за сохранение контингента обучающихся;
- за специфику образовательных программ;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

за информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

за выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются учреждением самостоятельно в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты, (%)
За наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	До 20
За наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	До 10

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы предоставляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данном учреждении;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
от 1 года до 7 лет	3
свыше 7 лет	5

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника) в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.7. В случае если у работника учреждения право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

подготовка объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда работников учреждения либо иным локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

6.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

повышающий коэффициент по занимаемой должности за:

наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) — 0,20

наличие почетного звания:

заслуженный», «мастер спорта» - 0,20;

«отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения - 0,15.

В случае если у руководителя имеется несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда в котором отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с пунктом 3.9 Примерного положения;

персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя муниципального

учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3.

6.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера: за работу с вредными или опасными условиями труда – до 25%;

Размер выплат компенсационного характера (за совмещение профессий (должностей)) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

6.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

6.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных учредителем для муниципального учреждения, а также с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) (приложение 3 к настоящему Примерному положению).

6.8. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении устанавливается в соответствии с пунктами 5.5-5.7 Примерного положения .

6.9. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю, а также конкретный период премирования устанавливаются учредителем.

6.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

6.11. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

6.12. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.13. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в

абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.14. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

6.15. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);
- динамика развития материального обеспечения учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в учреждении.

6.16. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.17. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

6.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 3-кратного размера, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 3-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.



Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных образовательных учреждений

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)
1	2
<b>1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>	
<i>1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i>	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея, повар, кухонный рабочий, возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, машинист (кочегар) котельной, кастелянша, кладовщик, конюх, парикмахер, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин, буфетчик	7000
<i>1.2. Профессиональная квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»</i>	
Помощник воспитателя, секретарь учебной части	7000
<i>1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</i>	
Делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, таксировщик, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по залу, общежитию и др.)	7000

*1.4. Профессиональная квалификационная группа « Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»*

Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больным	7000
---	------

**2.Профессиональная квалификационная группа второго уровня**

*2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих»*

Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор котельной, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8000
---	------

Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8000
---	------

Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8000
---	------

*2.2. Профессиональная квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»*

Дежурный по режиму; младший воспитатель	8000
---	------

Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8000
---	------

*2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»*

Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, техник, художник, системный администратор	8000
--	------

Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	8000
--	------

Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	8000
--	------

Механик, аккомпаниатор, библиотекарь	8000
--------------------------------------	------

Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)	8000
---	------

<i>2.4. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</i>	
Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	8000
<b>3.Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>	
<i>3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>	
Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	10030
Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель,	10030
Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель ,педагог-библиотекарь	10030
Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), советник руководителя по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10030
<i>3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</i>	
Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по охране труда, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт, библиотекарь, аналитик, специалист по связям с общественностью, менеджер, переводчик	10030
Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	10030
Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	10030
Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10030
Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника (заведующего) отдела	10030
<b>4.Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня</b>	

*4.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»*

Начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела, заведующий библиотекой	11597
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11597

*4.2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений*

Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования	11597
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	11597
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования	11597

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных образовательных учреждений

Перечень

должностей работников учреждений, обеспечивающих выполнение  
основных функций, в целях реализации которых создано учреждение, для  
установления повышающего коэффициента за квалификационную категорию

Преподаватель, учитель, воспитатель, старший воспитатель, методист, старший методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед (логопед), тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог-организатор, социальный педагог, мастер производственного обучения, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, заместители руководителя, заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, советник руководителя по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагог-наставник, педагог-методист.

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных образовательных учреждений

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
критериев оценки и показателей эффективности деятельности руководителей  
общеобразовательных учреждений

Показатели	Диапа- зон баллов	Расчет показателя	самоо ценка
<b><i>I. Эффективность обеспечения доступности качественного образования</i></b>			
1. Доля детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, которым созданы условия для получения качественного общего образования (в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий), в общей численности детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов школьного возраста	0-2	выше областного показателя -2 балла в соответствии с областным показателем-1 балл ниже областного показателя-0 баллов	
2. Доля семей, чьи дети старшего дошкольного возраста имеют возможность получать доступные качественные услуги дошкольного образования, в общей численности семей, имеющих детей старшего дошкольного возраста	0-2	выше областного показателя -2 балла в соответствии с областным показателем-1 балл ниже областного показателя-0 баллов	
3. Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	0-2	выше областного показателя -2 балла в соответствии с областным показателем-1 балл ниже областного показателя-0 баллов	
4. Доля обучающихся, охваченных профильным обучением в общем числе обучающихся 10-11 классов	0-2	выше областного показателя -2 балла в соответствии с областным показателем-1 балл ниже областного показателя-0 баллов	
5. Доля выпускников 9-х классов, проживающих в сельской местности, которым предоставлена возможность выбора профиля обучения, в том числе дистанционного или в учреждениях профессионального образования, в общей численности выпускников 9 классов,	0-2	выше областного показателя -2 балла в соответствии с областным показателем-1 балл ниже областного показателя-0 баллов	

проживающих в сельской местности			
6.Наличие индивидуальных учебных планов у учащихся	0-1	оцениваемый показатель присутствует -1 балл оцениваемый показатель присутствует-0 баллов	
7.Доля учащихся, вовлеченных в социально-значимую деятельность в общей численности учащихся в общеобразовательном учреждении	0-2	выше областного показателя -2 балла в соответствии с областным показателем-1 балл ниже областного показателя-0 баллов	
8.Доля учащихся, отчисленных из образовательного учреждения (по причине пропуска учебных занятий, академической неуспеваемости)	0-1	выше областного показателя -1 балл в соответствии с областным показателем-0 баллов	
9.Доля учащихся, ставших победителями (призерами) муниципального, регионального, заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	0-2	выше областного показателя -2 балла в соответствии с областным показателем-1 балл ниже областного показателя-0 баллов	
10.Доля выпускников, не продолживших обучение, не трудоустроенных от общего числа выпускников	0-1	ниже областного показателя- 1 балл в соответствии с областным показателем-0 баллов	
11.Доля учащихся, оставленных на повторный год обучения в общей численности учащихся в прошедшем учебном году	0-1	ниже областного показателя- 1 балл в соответствии с областным показателем-0 баллов	
12.Доля выпускников ступени среднего общего образования, результат которых по итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ЕГЭ выше среднего по региону, от общего числа	0-2	выше областного показателя -2 балла в соответствии с областным показателем-1 балл ниже областного показателя-0 баллов	
13.Доля выпускников ступени основного общего образования, результат которых по итоговой аттестации выше среднего по региону, от их общего числа	0-2	выше областного показателя -2 балла в соответствии с областным показателем-1 балл ниже областного показателя-0 баллов	
14.Доля учащихся IV классов, результат которых по мониторинговым исследованиям качества знаний выше среднего по региону, от их общего числа	0-2	выше областного показателя -2 балла в соответствии с областным показателем-1 балл ниже областного показателя-0 баллов	
15.Доля выпускников 11 классов, не получивших документ государственного образца о среднем	0-1	ниже областного показателя- 1 балл	

общем образовании		в соответствии с областным показателем-0 баллов	
16.Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена	0-2	от 1 до 1,4- 2 балла от 1,4 до 1,7 - 1 балл от 1.7 и более -0 баллов	
<b>Максимальное количество баллов по критерию-27</b>			
<b><i>Критерий оценки II: Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</i></b>			
17.Наличие всех видов благоустройства на начало текущего учебного года	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
18.Наличие в образовательном учреждении библиотеки в соответствии с современными требованиями и медиатеки	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
19.Количество учащихся, приходящихся на 1 современный компьютер, использующийся в образовательном процессе	0-1	ниже областного показателя- 1 балл в соответствии с областным показателем-0 баллов	
20.Доля единиц вычислительной техники, подключенных к сети Интернет, в общем количестве единиц вычислительной техники	0-1	выше областного показателя- 1 балл в соответствии с областным показателем-0 баллов	
21.Доля сельских школьников, которым обеспечен ежедневный подвоз в базовые школы, в общей численности сельских школьников, нуждающихся в подвозе	0-1	выше областного показателя- 1 балл в соответствии с областным показателем-0 баллов	
22.Наличие безбарьерной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
23.Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьного фонда	1-2	Выше областного показателя — 2 балла в соответствии с областным показателем -1 балл	
24.Доля педагогических работников с высшим профессиональным образованием в общей численности педагогических работников	1-2	Выше областного показателя — 2 балла в соответствии с областным показателем -1 балл	
25.Доля педагогических работников-молодых специалистов в общем числе педагогических работников	1-2	Выше областного показателя — 2 балла в соответствии с областным показателем -1 балл	

26.Наличие педагогических работников старше трудоспособного (пенсионного) (исключая руководителей) в общей численности педагогов образовательного учреждения	1-2	Оцениваемый показатель отсутствует-1 балл Оцениваемый показатель присутствует -0 баллов	
27.Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников	1-2	Выше областного показателя — 2 балла в соответствии с областным показателем -1 балл	
28.Доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников	1-2	Выше областного показателя — 2 балла в соответствии с областным показателем -1 балл	
29.Наличие педагогических работников, не прошедших аттестацию в общем числе педагогических работников	0-1	Оцениваемый показатель отсутствует-1 балл Оцениваемый показатель присутствует -0 баллов	
30.Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды, в общей численности педагогических работников на начало текущего учебного года	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
31.Наличие педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	1-3	Всероссийский и международный уровень-3 балла; региональный уровень- 2 балла; муниципальный уровень -1 балл	
32.Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в соответствии с нормативными требованиями	0-2	Выше нормативных требований -2 балла; в соответствии с нормативными требованиями -1 балл; ниже нормативных требований -0 баллов	
<b>Максимальное количество баллов по критерию -25</b>			
<b>Критерии оценки III: Инновационная деятельность</b>			
33.Участие образовательного учреждения в экспериментальной работе по модернизации общего образования федерального, регионального, муниципального, школьного уровня, закрепленного соответствующим нормативным актом	1-3	Стажировочная площадка или школа-лаборатория- 3 балла; на областном уровне -2 балла; на муниципальном и школьном уровнях-1 балл	
34.Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением	1-2 балла	На областном уровне -2 балла; на муниципальном уровне -1 балл	
35.Наличие достижений (награды, гранты) у	0-1	Оцениваемый показатель	

педагогического коллектива (индивидуальные и / или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий		присутствует-1 балл оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
36.Наличие статуса ресурсного центра, школы-лаборатории, стажировочной площадки, опытно-экспериментальной площадки регионального или муниципального уровня, закреплённого соответствующим нормативным актом	1-3	Ресурсный центр, школа-лаборатория, стажировочная площадка (региональный уровень)- 3 балла опытно-экспериментальная площадка (региональный уровень) -2 балла опытно-экспериментальная площадка ( муниципальный уровень ) -1 балл	
37.Доля учителей, эффективно, использующих современные образовательные технологии ( в том числе информационные коммуникационные технологии) в профессиональной деятельности, в общей численности учителей	0-1	выше областного показателя -1 балл в соответствии с областным показателем — 0 баллов	
<b>Максимальное количество баллов- 10</b>			
<b>Критерии оценки IV: Создание условий для сохранения здоровья обучающихся</b>			
38.Наличие программы здоровьесбережения по формированию здорового образа жизни и безопасности жизни	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
39.Удельный вес детского травматизма в образовательном учреждении (прошедший учебный год)	0-1	выше областного показателя - 0 баллов в соответствии с областным показателем — 1 балл	
40.Удельный вес случаев ДТП, произошедших по вине учащихся образовательного учреждения (прошедший учебный год), от общего числа учащихся	0-1	выше областного показателя - 0 баллов в соответствии с областным показателем — 1 балл	
41.Доля учащихся, отдохнувших в пришкольном лагере в прошедший летний период, в общем числе учащихся	0-1	выше областного показателя - 1баллов в соответствии с областным показателем — 0 баллов	
42.Доля учащихся, пользующихся горячим питанием, в общем числе учащихся образовательного учреждения	0-1	выше областного показателя - 1 балл в соответствии с областным показателем — 0 баллов	
43.Доля учащихся, получающих 3-х разовое питание	0-1	выше областного показателя - 1 балл в соответствии с областным показателем —	

		0 баллов	
44.Доля учащихся (от общей численности учащихся образовательного учреждения), которым созданы современные условия для занятий физической культурой, в том числе обеспечена возможность пользоваться спортивными залами и спортивными площадками	0-1	выше областного показателя - 1 балл в соответствии с областным показателем — 0 баллов	
45.Доля учащихся, в учебном плане которых предусмотрено более 3-х часов занятий физкультурой в неделю (от общей численности учащихся)	0-1	выше областного показателя - 1 балл в соответствии с областным показателем — 0 баллов	
46.Наличие лицензированного медицинского кабинета, специалистов системы профилактики заболеваний	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
<b>Максимальное количество баллов по критерию- 9</b>			
<b>Критерии оценки V Эффективность работы с одаренными детьми</b>			
47.Наличие программ, направленных на работу с одаренными детьми	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
48.Наличие в образовательном учреждении научного общества учащихся	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
49.Наличие положительной динамики количества участвующих в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях творческой направленности (каждый учащийся учитывается при подсчетах только один раз)	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
50.Наличие победителей (призеров) муниципального, регионального, заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	1-3	Всероссийский уровень-3 балла региональный уровень-2 балла муниципальный уровень-1 балл	
<b>Максимальное количество баллов по критерию- 6</b>			
<b>Критерии оценки VI Эффективность реализации государственно-общественного характера управления образовательным учреждением</b>			
51.Наличие в учреждении согласно зарегистрированному уставу органа государственного-общественного управления, обладающего комплексом управленческих полномочий	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
52.Наличие опубликованного публичного отчёта о деятельности общеобразовательного учреждения	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
53.Наличие у образовательного учреждения	0-1	Оцениваемый показатель	

своего сайта, обновляемого не реже 2 раз в месяц		присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
54.Наличие ученического самоуправления	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
<b>Максимальное количество баллов по критерию - 4</b>			
<b>Критерии оценки VII Эффективность управленческих управленческой деятельности</b>			
55.Наличие нормативно-правовой базы, соответствующей современным правовым актам, регламентирующим деятельность общеобразовательного учреждения	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
56.Соблюдение наполняемости классов в соответствии с нормативными требованиями	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
57.Наличие действующей программы развития (срок действия не менее 3-х лет), утвержденной органом государственного-общественного управления	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
58. Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами, их соответствие квалификационным требованиям	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
59. Создание условий для экономической самостоятельности школы, для реализации планов саморазвития	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
60.Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих) групп	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
61.Участие руководителя образовательного учреждения в конкурсах, конференциях, семинарах и т.д.	1-3	Всероссийский уровень-3 балла; областной уровень-2 балла; муниципальный уровень-1 балл	
62.Соответствие внутренней и внешней оценки качества образования выпускников начальной, основной и старшей ступени образования	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
63.Отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям	0-1	Оцениваемый показатель присутствует- 1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
64.Наличие и эффективное использование автоматизированных программ управления («Дневник.ру», АИАС, АРМ «Директор» и т.д.)	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель	

		отсутствует -0 баллов	
65.Наличие планов (договоров) сотрудничества (совместной работы) с различными учреждениями, организациями	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
66.Отсутствие текучести кадров	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
<b>Максимальное количество баллов по критерию - 14</b>			
<b>Критерии оценки VIII Эффективность финансово-хозяйственной деятельности</b>			
67.Привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного учреждения	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
68. Доля привлеченных внебюджетных средств на счете образовательного учреждения в общем объеме финансовых средств		За каждые 0,1 -3 балла	
69.Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок хозяйственной деятельности)	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
70.Наличие бизнес-плана по предоставлению платных образовательных услуг	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
71.Наличие бизнес-плана по развитию образовательного учреждения	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
<b>Максимальное количество баллов по критерию - 34</b>			

Перечень  
критериев оценки и показателей  
эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений

Показатели	Расчет показателя	Диапазон баллов	Самооценка
<b>Критерий I. Качество и общедоступность образования в учреждении</b>			
1. Результаты освоения программ дошкольного образования	От 50 до 70 % воспитанников показывают результат на высоком уровне;	2 балла	
	70% воспитанников показывают результат на высоком уровне	3 балла	

2. Участие воспитанников в конкурсах, спортивных соревнованиях, концертах	Участие воспитанников в конкурсах, спортивных соревнованиях, концертах соревнованиях- муниципальный уровень; региональный уровень	1 балл 2 балла	
3. Доля воспитанников постоянно занимающихся по дополнительным образовательным программам, реализуемым ДОУ	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным образовательным программам/общее число воспитанников	за каждые 25%- 0,5 балла	
4. Реализация дополнительных образовательных программ	1-2 направления 3-4 направления	1 балл 2 балла	
5. Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребенка в ДОУ	Положительная или отрицательная динамика	Положительная динамика-1 балл; показатель выше среднего по муниципалитету -2 балла	
6. Наличие вариативных форм дошкольного образования и воспитания	Наличие групп кратковременного пребывания, предшкольной подготовки, консультативных пунктов	1 балл за каждую группу	
<b>Максимальное количество баллов по критерию - 11</b>			
<b>Критерий II: Ресурсообеспеченность: создание условия для организации образовательного процесса</b>			
7. Разработанные и утвержденные нормативные акты образовательного учреждения	Наличие программы развития, образовательной программы, локальных актов, соответствующих действующему законодательству	Наличие- 2 балла	
8. Наличие публичного отчета о деятельности учреждения за год	Наличие или отсутствие публичного отчета	Наличие 1 балл, Отсутствие — (-)1 балл	

9.Наличие Управляющего Совета образовательного учреждения		Наличие -1 балл	
10.Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной) площадки при наличии подтверждающих документов	При наличии подтверждающих документов	На уровне муниципалитета-1 балл; На региональном уровне -2 балла	
11.Участие в конкурсе образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы	Конкурсы муниципального уровня; регионального, федерального уровней	1 балл  2 балла	
12. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обращений	1 балл	
13.Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	Наличие программы	Наличие-1 балл	
14.Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	Отсутствие жалоб	2 балла	
15. Снижение ил стабильно-низкий уровень заболеваемости воспитанников	Снижение Уровень заболеваемости ниже среднего по муниципальному образованию	1 балл  2 балла	

16. Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса	Отсутствие травматизма	1 балл	
17. Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	По результатам в ходе аккредитации, аттестации или анкетирования, при отсутствии обоснованных жалоб на действия руководителя со стороны участников образовательного процесса, населения.	От 1 до 0,8 – 2 балла 0,79 до 0,6-1 балл	
18. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Отсутствие замечаний	1 балл	
19. Обеспечение условий обучения в образовательном учреждении требованиям пожарной и электробезопасности	Отсутствие предписаний или отсутствие в них нарушений, устранение которых по объективным причинам не зависит от директора школы	Отсутствие - 1 балл	
<b>Максимальное количество баллов по критерию — 20</b>			
<b>Критерий III Кадровые ресурсы учреждения</b>			
20. Доля педагогических работников с высшим профессиональным образованием в общей численности педагогических работников	1-2	Выше областного показателя — 2 балла в соответствии с областным показателем -1 балл	
21. Доля педагогических работников-молодых специалистов в общем числе педагогических работников	1-2	Выше областного показателя — 2 балла в соответствии с областным показателем -1 балл	
22. Наличие педагогических работников старше	1-2	Оцениваемый показатель отсутствует-1 балл	

трудоспособного (пенсионного) (исключая руководителей) в общей численности педагогов образовательного учреждения		Оцениваемый показатель присутствует -0 баллов	
23.Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников	1-2	Выше областного показателя — 2 балла в соответствии с областным показателем -1 балл	
24.Доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников	1-2	Выше областного показателя — 2 балла в соответствии с областным показателем -1 балл	
25.Наличие педагогических работников, не прошедших аттестацию в общем числе педагогических работников	0-1	Оцениваемый показатель отсутствует-1 балл Оцениваемый показатель присутствует -0 баллов	
26.Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды, в общей численности педагогических работников на начало текущего учебного года	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
27.Наличие педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	1-3	Всероссийский и международный уровень-3 балла; региональный уровень- 2 балла; муниципальный уровень -1 балл	
28.Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в	0-2	Выше нормативных требований -2 балла; в соответствии с	

соответствии с нормативными требованиями		нормативными требованиями -1 балл; ниже нормативных требований -0 баллов	
<b>Максимальное количество баллов по критерию — 17</b>			
<b>Критерий IV. Социальное признание и конкурентоспособность учреждения</b>			
29. Заполненность образовательного учреждения воспитанниками	Общее количество обучающихся / к числу мест в образовательном учреждении в соответствии с проектной мощностью	От 1,0 и выше – 1 балл	
30. Организация и проведение конференций, семинаров, методических круглых столов	Уровень проведения	Всероссийский – 3 балла Региональный- 2 балла Муниципальный -1 балл	
31. Участие в конкурсе образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы	Результативность участия	Победитель – 1 балл	
32. Участие в конкурсе муниципальных образований	Рейтинг образовательного учреждения по итогам конкурса муниципальных образований	С 1 по 10 место –2 С 11 по 20 место-1	
<b>Максимальное количество баллов по критерию — 12</b>			
<b>Критерий V. Личные профессиональные достижения руководителя образовательного учреждения</b>			
33. Наличие квалификации «Менеджер»	Наличие диплома или сертификата (баллы присваиваются только один раз при получении квалификации)	Диплом - 2 балла Сертификат – 1 балл	
34. Наличие повышения квалификации по вопросам организации дошкольного образования	Наличие сертификата (баллы присваиваются только один раз при получении нового сертификата)	Сертификат -1 балл	
35. Наличие разработок по вопросам повышения качества образования	Наличие авторских разработок, применяемых в образовательном пространстве на разных уровнях (баллы присваиваются при наличии	Региональный – 3 балла Муниципальный - 2 балла	

	разработок, за которые ранее не осуществлялись стимулирующие выплаты)		
36.Участие в качестве разработчиков в рабочих группах по вопросам качества Образования	Уровень и частота участия	Региональный – 2 балла Муниципальный - 1 балл	
<b>Максимальное количество баллов по критерию – 8</b>			
<b>Критерии оценки VIII</b>			
<b>Эффективность финансово-хозяйственной деятельности</b>			
37.Привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного учреждения	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
38.Доля привлеченных внебюджетных средств на счете образовательного учреждения в общем объеме финансовых средств	За каждые 0,1 -3 балла		
39.Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок хозяйственной деятельности)	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
40.Наличие бизнес-плана по предоставлению платных образовательных услуг	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
41.Наличие бизнес-плана по развитию образовательного учреждения	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл	

		Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
<b>Максимальное количество баллов по критерию — 34</b>			

Перечень  
критериев оценки и показателей  
эффективности деятельности руководителей учреждений дополнительного образования

Показатели		Диапазон баллов	сам ооц енк а
<b>Критерий I. Качество и общедоступность образования в учреждении</b>			
1. Достижение воспитанниками более высоких показателей по сравнению с предыдущим учебным годом	Наличие положительной динамики или ее отсутствие	Положительная динамика-2 балла, отсутствие-1 балл, отрицательная динамика -(-1)	
2. Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях различного уровня	Наличие участников конкурсов, олимпиад, соревнований, фестивалей, научно-практических конференций федерального, регионального, муниципального уровней	Наличие участников федерального уровня-3 балла, регионального-2 балла, муниципального -1 балл	
3. Наличие призовых мест по итогам участия учреждения, педагогических работников, воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях	Количество призовых мест*1. балл (федеральный уровень), 0,5 балла-региональный уровень, 0,2 балла-муниципальный уровень	Федеральный уровень-1 балл, региональный уровень-0,2, муниципальный уровень-0,2 балла,	
4. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	Проведение семинаров, совещаний	3 и более в год-3 балла, 2-в год-2 балла, 1 в год-1-балл	

5. Деятельность детских объединений, организаций, органов самоуправления (с нормативной базой) в образовательном учреждении	Наличие результативной деятельности	Результативная деятельность – 2 балла	
6. Сохранность контингента	Количество воспитанников на начало учебного года/ количество воспитанников на конец учебного года	1 и выше-2 балла	<b>2</b>
7. Организация профильных смен, лагерей дневного пребывания в каникулярное время	Наличие	1 группа – 1 балл 2 группы – 2 балла 3 группы – 3 балла	<b>3</b>
8. Направления, по которым в образовательном учреждении организовано дополнительное образование	Количество направлений	2 и более-2 балла 1-1 балл	<b>2</b>
9. Привлечение в учреждение подростков, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	Наличие воспитанников, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	Наличие и положительная динамика по снятию с учета-2 балла	<b>2</b>
<b>Максимальное количество баллов по критерию – 24</b>			
<b>II. Ресурсообеспеченность учреждения: создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</b>			
10. Разработанные и утвержденные нормативные акты образовательного учреждения	Наличие программы развития, образовательной программы, локальных актов, соответствующих действующему законодательству	Наличие-1 балл	
11. Обеспечение температурного режима; - обеспечение светового режима; - обеспечение режима подачи питьевой воды.	Отсутствие предписаний или отсутствие в них нарушений, устранение которых по объективным причинам не зависит от директора школы	Отсутствие - 1 балл	
12. Обеспечение условий обучения в образовательном учреждении требованиям пожарной и электробезопасности	Отсутствие предписаний или отсутствие в них нарушений, устранение которых по объективным причинам не зависит от директора школы	Отсутствие - 1 балл	

13.Обеспечение условий для проведения учебных занятий с использованием ИКТ (компьютерные программы, интерактивные комплексы, КМ-школа)	Фактическое использование	Используются в работе 2 и более кружков, студий, объединений-2 балла	
14. Обеспечение работы сети Интернет	Оперативность управленческих решений по обеспечению бесперебойной работы сети Интернет; своевременность предоставления отчетности по работе сети Интернет.	Отсутствие замечаний – 1 балл	
<b>Максимальное количество баллов по критерию – 7</b>			
<b>Критерий III. Сохранение здоровья воспитанников и работников учреждения</b>			
15.Соблюдение законодательства в области охраны труда	Отсутствие предписаний об имеющихся нарушениях	Отсутствие - 1 балл	
16.Соблюдение техники безопасности	Отсутствие случаев травматизма	Отсутствие - 1 балл	
17.Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	По результатам в ходе аккредитации, аттестации или анкетирования, при отсутствии обоснованных жалоб на действия руководителя со стороны участников образовательного процесса, населения.	От 1 до 0,8 – 2 балла 0,79 до 0,6-1 балл	
<b>Максимальное количество баллов по критерию – 4</b>			
<b>Критерий IV. Кадровые ресурсы учреждения</b>			
18.Доля педагогических работников с высшим профессиональным образованием в общей численности педагогических работников	1-2	Выше областного показателя – 2 балла в соответствии с областным показателем -1 балл	
19.Доля педагогических работников-молодых специалистов в общем числе педагогических работников	1-2	Выше областного показателя – 2 балла в соответствии с областным показателем -1 балл	
20.Наличие педагогических работников старше	1-2	Оцениваемый	

трудоспособного (пенсионного) (исключая руководителей) в общей численности педагогов образовательного учреждения		показатель отсутствует-1 балл Оцениваемый показатель присутствует -0 баллов	
21.Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников	1-2	Выше областного показателя — 2 балла в соответствии с областным показателем -1 балл	
22.Доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников	1-2	Выше областного показателя — 2 балла в соответствии с областным показателем -1 балл	
23. Наличие педагогических работников, не прошедших аттестацию в общем числе педагогических работников	0-1	Оцениваемый показатель отсутствует-1 балл Оцениваемый показатель присутствует -0 баллов	
24. Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды, в общей численности педагогических работников на начало текущего учебного года	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
25.Наличие педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	1-3	Всероссийский и международный уровень-3 балла; региональный уровень- 2 балла; муниципальный уровень -1	

		балл	
26.Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в соответствии с нормативными требованиями	0-2	Выше нормативных требований -2 балла; в соответствии с нормативными требованиями - 1 балл; ниже нормативных требований -0 баллов	
<b>Максимальное количество баллов по критерию – 17</b>			
<b>Критерий V. Социальное признание и конкурентоспособность учреждения</b>			
27.Заполненность образовательного учреждения воспитанниками	Общее количество обучающихся / к числу мест в образовательном учреждении и в соответствии с проектной мощностью	От 1,0 и выше – 1 балл	
28.Наличие экспериментальной площадки в образовательном учреждении	Наличие и активное функционирование	Всероссийская – 3 балла Региональная- 2 балла Муниципальная -1 балл	
29.Организация и проведение конференций, семинаров, методических круглых столов	Уровень проведения	Всероссийский – 3 балла Региональный- 2 балла Муниципальный -1 балл	
30.Участие в конкурсе образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы	Результативность участия	Победитель – 1 балл	
31.Участие в конкурсе муниципальных образований.	Рейтинг образовате	С 1 по 10 место –2	

	льного учреждения по итогам конкурса муниципальных образований	С 11 по 20 место-1	
32. Наличие у образовательного учреждения сайта (отвечающего предъявляемым требованиям) в сети Интернет.	Регулярность обновлений сайта	Еженедельно – 2 балла 2 раза в месяц - 1 балл	
33. Наличие у образовательного учреждения прессы в печатном или цифровом варианте (на сайте).	Наличие школьной прессы	Наличие – 1 балл	
34. Наличие публичного доклада (отвечающего предъявляемым требованиям), опубликованного в СМИ или на сайте образовательного учреждения.	Наличие публичного доклада, отвечающего предъявляемым требованиям	Наличие – 1 балл	
35. Обоснованные жалобы и обращения родителей и педагогических работников на неправомерные действия руководства школы в вышестоящие органы	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие - 1 балл	
<b>Максимальное количество баллов по критерию – 20</b>			
<b>Критерий VI. Личные профессиональные достижения руководителя образовательного учреждения</b>			
36. Наличие квалификации «Менеджер»	Наличие диплома или сертификата (баллы присваиваются только один раз при получении квалификации)	Диплом - 2 балла Сертификат – 1 балл	
37. Участие в качестве разработчиков в рабочих группах по вопросам качества образования	Уровень и частота участия	Региональный – 2 балла Муниципальный - 1 балл	
38. Участие в качестве экспертов в рабочих группах по	Уровень и	Региональный	

вопросам качества образования	частота участия	- 2 балла Муниципальный - 1 балла	
<b>Максимальное количество баллов по критерию — 6</b>			
<b>Критерии оценки VIII Эффективность финансово-хозяйственной деятельности</b>			
39.Привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного учреждения	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
40. Доля привлеченных внебюджетных средств на счете образовательного учреждения в общем объеме финансовых средств	За каждые 0,1 -3 балла		
41.Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок хозяйственной деятельности)	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
42.Наличие бизнес-плана по предоставлению платных образовательных услуг	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
43.Наличие бизнес-плана по развитию образовательного учреждения	0-1	Оцениваемый показатель присутствует-1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -0 баллов	
<b>Максимальное количество баллов по критерию — 34</b>			