



АДМИНИСТРАЦИЯ АМУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
Хабаровского края

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ,  
МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СПОРТА

ПРИКАЗ

22.10.2024 № 488-П

г. Амурск

Об утверждении положений об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края», от 04.10.2024 № 911 «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края», с целью приведения действующему законодательству

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края;

1.2. Примерное положение о комиссии по оценке деятельности работников учреждения.

2. Руководителям учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края:

2.1. Привести в соответствие локальные нормативные правовые акты, устанавливающие систему оплаты труда в учреждении, в соответствии с Положением утвержденным настоящим приказом;

2.2. Внести изменения в трудовые договора работников учреждений, в соответствии с Положением утвержденным настоящим приказом.

3. Признать утратившими силу приказы управления образования:

3.1. От 27.06.2024 № 315-Д «Об утверждении положений об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края»;

3.2. От 06.09.2024 № 418-Д «О внесении изменений в приказ управления образования, молодежной политики и спорта от 27.06.2024 № 315-Д «Об утверждении положений об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края»»;

4. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника по финансово-экономическим и бухгалтерским вопросам Дианову Яну Александровну.

5. Настоящий приказ вступает в силу со дня подписания за исключением:

5.1. Подпункта 2.9.8. пункта 2.9 раздела 2 Положения, утвержденного настоящим приказом, действие которого распространяется на правоотношения с 01.09.2024.

5.2. Приложения 1 к Положению, утвержденного настоящим приказом, действие которого вступает в силу с 01.10.2024.

5.3. Подпункта 2.2.1 пункта 2.2. раздела 2 приложения № 2 к Положению, утвержденного настоящим приказом, действие которого распространяется на правоотношения с 01.03.2024.

Начальник управления  
образования, молодежной  
политики и спорта

Н.Е. Сиденкова

СОГЛАСОВАНО

Председатель Амурской с Амурским районом организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

Т.А. Карпова  
22.09.2024

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом начальника управления  
образования молодежной политики  
и спорта  
от 22.10.2024 № 488-Д

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников учреждений, подведомственных управле-**  
**нию образования, молодежной политики и спорта администрации**  
**Амурского муниципального района Хабаровского края**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 28.06.2019 № 262-пр «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края», приказом Минобрнауки Хабаровского края от 25.07.2024 N 29 «Об утверждении положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, и признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Хабаровского края», постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 08.08.2014 № 812 «Об утверждении Перечней показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений (организаций) Амурского муниципального района Хабаровского края», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11 (далее – Единые рекомендации).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края, осуществляющего функции и полномочия учредителя (далее - работники, учреждения, управление образования, молодежной политики и спорта соответственно) за счет средств краевого и районного бюджетов, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников организации формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого и районного бюджетов.

1.4. Заработная плата работника устанавливается в трудовом догово-

ре. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее - гарантированный размер оплаты труда).

1.5. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений**

### **2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждений.**

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Должности по ПКГ и квалификационным уровням должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответству-

ющих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, указанных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.1.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.1.4. Преподавательская (педагогическая) работа работников, указанных в подпункте 2.1.3 пункта 2.1 настоящего раздела, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская (педагогическая) работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской (педагогической) работе.

2.1.5. Выплаты компенсационного характера (пункт 2.9 настоящего раздела) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края».

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.10 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края».

2.1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников.

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется

на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие выплаты:

2.2.2.1. За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах.

2.2.2.2. За специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

2.2.2.3. Молодому специалисту.

2.2.3. Выплаты начисляются с учетом установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки, ставки заработной платы.

2.2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.2.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

2.2.6. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

2.2.7. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, заместителем руководителя определяется управлением образования, молодежной политики и спорта, а других работников, ведущих ее помимо основной работы - самим учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только по согласованию с управлением образования, молодежной политики и спорта.

2.2.9. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образования, молодежной политики и спорта), привлекаемых для педагогической работы в учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты

труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

2.2.10. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена в Хабаровском крае, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом Минобрнауки Хабаровского края от 21.11.2023 N 76 «Об утверждении Положения об оплате труда отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и апелляционную комиссии при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Хабаровском крае, и о внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты министерства образования и науки Хабаровского края».

2.2.11. Размер и порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, привлекаемым в пункты проведения экзаменов при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ППЭ, ГИА-9 и ГИА-11 соответственно) в Хабаровском крае, для выполнения функций членов государственной экзаменационной комиссии, руководителей ППЭ, организаторов в аудитории, организаторов вне аудитории, технических специалистов, ассистентов, специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ по химии, экзаменаторов-собеседников для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме устанавливаются приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 07.11.2018 № 43 «Об утверждении Положения о порядке и размере выплаты компенсации за время исполнения обязанностей педагогическими работниками, привлекаемыми в пункты проведения экзаменов при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Хабаровском крае».

2.2.12. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в соответствии с Положением о начислении и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 3 к настоящему Положению).

2.2.13. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист», к должностным окладам (ставкам заработной платы) устанавливается доплата в следующих размерах:

- «педагог-наставник» - 30%;
- «педагог-методист» - 20%.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала.

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалифика-

ционных групп должностей работников образования» и в три ПКГ соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.3.2. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты:

- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе).

2.3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений:

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.4.2. К установленным окладам по группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие выплаты:

- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (к окладам руководящих работников, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом).

- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе).

2.4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены Приложением № 4 к настоящему Положению.

2.5.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие выплаты:

- за специфику работы в отдельном учреждении.

2.5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии.

2.6.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.6.2. К должностным окладам по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются следующие выплаты:

- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах.

- за специфику работы в отдельном учреждении.

2.6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

2.7. Порядок и условия оплаты труда медицинских и фармацевтических работников:

2.7.1. Должности медицинских и фармацевтических работников включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.7.2. К должностным окладам медицинских и фармацевтических работников устанавливаются следующие выплаты:

- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах.

- за специфику работы в отдельном учреждении.

2.7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.7.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

2.8. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и, главного бухгалтера.

2.8.1. Заработная плата, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта, определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами управления образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

2.8.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя

учреждения, главного бухгалтера устанавливаются учреждением в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.8.3. Выплаты компенсационного характера для заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.8.4. Выплаты стимулирующего характера для, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

2.8.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты к ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ) в процентах приведены в Приложении 5 к настоящему положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении почетного звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ) - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и ведомственные знаки отличия (почетная грамота РФ) начисляются с учетом установленной учебной нагрузки.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утверждаемому Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным управлением образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края в кратности от 1 до 4.

2.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.9.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края», в учреждениях, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника - за проверку тетрадей, заведование кабинетом, вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»), и т.д.).

- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе).

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам организации, приведены в Приложении 2 к настоящему положению

2.9.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ.

2.9.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются

доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.9.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применяются районные коэффициенты за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока и процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока. Размеры установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края и решением Собрания депутатов Амурского муниципального района Хабаровского края от 10.09.2014 № 100 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурского муниципального района».

2.9.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.9.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.9.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; вознаграждение за выполнение функций классного руководителя и др. устанавливаются локальным актом учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.9.8. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной

платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.9.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада).

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

2.9.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, 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, а день отдыха оплате не подлежит.

2.10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.10.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников учреждений к высокой результативности и качеству труда.

2.10.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего

характера в муниципальных учреждениях Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края» в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания «заслуженный», «народный» и другие почетные звания и ведомственные знаки отличия (почётная грамота РФ);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за работу в сельской местности;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- молодому специалисту <\*>;

<\*> Молодой специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в течение года с момента окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другое учреждение, осуществляющее образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Размер выплаты молодому специалисту – 35% ставки заработной платы (должностного оклада).

Размер выплаты педагогическим работникам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, составляет 25%.

- материальная помощь.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ), устанавливаемых работникам учреждения, приведены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной кате-

гории;

- при присвоении почетного звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ) - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (Приложение № 6 к настоящему Положению).

2.10.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

2.10.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения в соответствии с Перечнями показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений (организаций) Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденными постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 08.08.2014 № 812.

Конкретные показатели эффективности деятельности работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта по должностям и типам учреждений, позволяющие оценить результативность и качество работы, разработанные с участием представительного органа, установлены в Приложении № 10 к настоящему Положению.

2.10.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

2.10.5.1. Объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда.

2.10.5.2. Предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда.

2.10.5.3. Адекватности - вознаграждение должно быть адекватно тру-

довому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации.

2.10.5.4. Своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата.

2.10.5.5. Прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.10.6. Для определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат работникам за качество выполняемых работ оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель учреждения издает приказ.

2.10.7. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 7 к настоящему Положению).

2.10.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорт администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 9 к настоящему Положению).

2.10.9. Из фонда оплаты труда работникам выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи установлены Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 8 к настоящему Положению).

2.10.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников учреждений.

2.10.11. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.11. Другие вопросы оплаты труда.

2.11.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения, включает в себя все должности (профессии рабочих) данного учреждения и согласовывается с управлением образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения.

2.11.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений составляет не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, с учетом положений муниципальной Программы «Управление муниципальными финансами», утвержденной постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 16.08.2013 № 832, устанавливается Управлением образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

2.11.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.11.4. В систему оплаты труда работников учреждения включается надбавка до гарантированного размера оплаты труда. Надбавка устанавливается работнику индивидуально в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Начальник управления  
образования, молодежной  
политики и спорта

Н.Е. Сиденкова

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников учреждений подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

**РАЗМЕРЫ**  
минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1.1.	1 квалификационный уровень	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	9320
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя, ассистент, вожатый	5874
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
3.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6061
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь-машинистка, экспедитор, калькулятор, кассир, архивариус	4555
5.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
5.1.	1 квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, лаборант	5942
5.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий складом, старший лаборант	6535
5.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	7128

1	2	3	4
5.4.	4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего), механик	7326
6.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
6.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, специалист в сфере закупок, программист, инженер (инженер-сметчик), инженер по охране труда, системный администратор, техник по обслуживанию АПС, инженер по надзору за строительством	6933
7.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
7.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: (гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), истопник, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, кухонный рабочий)	4306
7.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4754
8.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
8.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: (водитель автомобиля, плотник, электрик, повар, электросварщик, токарь, электромеханик, сантехник, слесарь-сантехник, машинист котельной)	4856
8.2.	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС	5579
8.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС	6095
8.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (водитель)	8020
9	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
9.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	15435
10.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры		

1	2	3	4
10.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры. Искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор	6061
10.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры. Искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	6821
11.	Профессиональная квалификационная группа профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
11.1	2 квалификационный уровень	механик по обслуживанию звуковой техники 6 - 7 разрядов ЕТКС	5930
12.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
12.1.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	6430
12.2	4 квалификационный уровень	фельдшер	7016
13.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников для дошкольных учреждений, общеобразовательных учреждений, бюджетных и автономных учреждений дополнительного образования и прочих учреждений системы образования		
13.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8817
13.2.	2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9579
13.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10249
13.4.	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	10502
14.	Должности не включенные в профессиональные квалификационные группы должностей		
14.1.		специалист по охране труда, специалист по антитеррористической защите и безопасности	6933
14.2.		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10502

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников учреждений подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

**РАЗМЕРЫ**  
выплат к окладу (должностному окладу),  
ставке заработной платы за специфику работы

п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
	2	3
.	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность:  педагогическим работникам <*>  другим работникам <*>	0,2  0,15
.	За работу в образовательных учреждениях, осуществляющих психолого-педагогическую, медико-социальную, социально-правовую помощь и поддержку детям и подросткам с девиантным поведением:  медицинским работникам  педагогическим работникам  другим работникам <***>	0,3  0,2  0,15
.	За работу в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	0,2
.	За особые условия работы в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	0,5 - 0,75
.	За работу в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима	0,1 - 0,15
-	За работу в классах, группах с углубленным изучением отдельных предметов	0,15
.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей	0,2
.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2
	Учителям и преподавателям национального языка и литературы образо-	0,15

	2	3
.	вательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	
0.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

-----

<\*> непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов), определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

<\*\*\*> непосредственно работающим с детьми и подростками. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов), определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

\_\_\_\_\_

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников учреждений подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

## ПОЛОЖЕНИЕ

о начислении и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

### 1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (далее – вознаграждение) муниципальных бюджетных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в соответствии с Законом Хабаровского края от 18.12.2019 № 42 «О субвенциях из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов (городских округов) Хабаровского края на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях».

1.2. Выплата вознаграждения производится ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы.

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам образовательных организаций осуществляется за счет средств краевого и федерального бюджетов.

### 2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет средств краевого бюджета:

2.1.1. Размер вознаграждения составляет 1000 рублей в месяц в классе (классе-комплекте) с наполняемостью:

- 25 человек и более в классе – для муниципальных общеобразовательных учреждений, расположенных в городском населенном пункте, за исключением классов компенсирующего обучения;

- 15 человек и более в классах компенсирующего обучения – для муниципальных общеобразовательных учреждений, расположенных в городском населенном пункте;

- 14 человек и более в классах – для муниципальных общеобразовательных учреждений, расположенных в сельском населенном пункте, в том числе в классах компенсирующего обучения.

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указанной в абзацах втором, третьем и четвертом настоящего пункта, размер вознаграждения определяется из расчета 1000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся.

При недостаточном количестве педагогических работников обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах (классах-комплектах), в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника.

Размер вознаграждения в таком случае определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте).

2.2. За счет средств федерального бюджета:

2.2.1. Вознаграждение в размере 10000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классе-комплекте) независимо от количества обучающихся, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

2.2.2. В случае осуществления педагогическим работником классного руководства в двух классах и более, вознаграждение назначается за каждый из классов, но не более двух выплат.

2.3. При определении размера вознаграждения учитываются коэффициенты к заработной плате (районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, установленные, решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти нормативными правовыми актами края).

---

Приложение 4  
к Положению об оплате труда работников учреждений подведомственных управлению образования, молодёжной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

#### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
  2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при отсутствии в штате учреждения такой должности.
-

Приложение 5  
к Положению об оплате труда работников учреждений подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

**РАЗМЕРЫ**  
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию

Показатели квалификации	Педагогические работники
Высшая квалификационная категория	75
Первая квалификационная категория	15

**РАЗМЕРЫ**  
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий в процентах

Показатели квалификации	Педагогические работники, руководители учреждений, руководители структурных подразделений
Наличие ученой степени кандидата наук	10
Наличие ученой степени доктора наук	20
Наличие ученого звания «доцент»	10
Наличие ученого звания «профессор»	20
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ)	10

Приложение 6  
к Положению об оплате труда работников учреждений подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении)

1	2
	нии профиля кружка, направления дополнительной работы (профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования
Методист (включая старшего)	Инструктор методист (включая старшего)

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются министерством образования и науки Хабаровского края на основании письменного заявления работника.

Приложение 7  
к Положению об оплате труда работников учреждений подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

### 1. Общие положения

1.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата) работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (далее - учреждения), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

1.1.1. Заместителям руководителей (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1 - 4 классов) и другим работникам при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 25 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.1.3. Учителям 1 - 4 классов при стаже работы:

- до 5 лет - 20 процентов;
- свыше 5 лет - 35 процентов.

1.2. Выплата производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта, осуществляется за счет средств краевого и районного бюджетов.

### 2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты, включается:

2.1.1. Время работы в:

- дошкольных образовательных учреждениях;

- общеобразовательных учреждениях;
- профессиональных образовательных учреждениях;
- образовательных учреждениях высшего образования;
- учреждениях дополнительного образования;
- учреждениях дополнительного профессионального образования;
- учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- муниципальном казенном учреждении информационно-методическом центре г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края;
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

2.1.2. Время обучения работников учреждения в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях.

2.1.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

2.1.4. Специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), - иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение выплаты, принимает руководитель учреждения по рекомендации комиссии, утвержденной приказом учреждения.

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.10.2004 № АФ-947 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

### 3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

3.1. Стаж работы для выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности.

### 4. Порядок начисления и выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

4.1. Выплата устанавливается по основному месту работы.

4.2. Выплата производится по основной должности, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Выплата учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Выплата производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, новая выплата производится по окончании указанных периодов.

4.5. При увольнении надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты у работников возлагается на руководителя учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

---

Приложение 8  
к Положению об оплате труда работников учреждений подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок, условия и размер выплаты материальной помощи работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

1.2. Материальная помощь может выплачиваться работникам по основному месту работы на основании заключенного трудового договора на срок более одного года.

1.3. Материальная помощь выплачивается один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без начислений районного коэффициента и процентной надбавки за работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего востока.

1.4. Финансирование расходов по выплате материальной помощи работникам осуществляется в пределах средств учреждения, направленных на оплату труда.

### **II. Порядок и условия выплаты материальной помощи**

2.1. Материальная помощь выплачивается работнику учреждения по личному заявлению как правило, к отпуску в течение текущего календарного года.

2.2. Работникам учреждения, числящимся в штате на конец года и проработавшим в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

2.3. При увольнении, работнику, не реализовавшему право на выплату материальной помощи, таковая выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

Работнику учреждения, уволенного за виновные действия, материальная помощь не выплачивается.

2.4. Работникам учреждения, увольняющимся в связи с выходом на пенсию, а также, работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

2.5. Работникам учреждения, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках, отпуске по уходу за ребенком, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году (исключая период нахождения в указанных отпусках).

2.6. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска, выплата производится один раз в год при предоставлении одной из частей указанного отпуска.

2.7. Работникам учреждения, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

---

Приложение 9  
к Положению об оплате труда работников учреждений подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления премиальных выплат работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта Амурского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок премирования работников по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ:

Премия работников устанавливается приказом руководителя учреждения образования на основании решения Комиссии, осуществляющей свою работу в соответствии с Положением о Комиссии по оценке работы работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

1.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении от должностного оклада.

### 2. Порядок установления премиальных выплат

2.1. Премиальные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников учреждения за выполненную работу на основе индивидуальной оценки работника и его личного вклада.

2.2. Выплата премий по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам учреждения производится по решению комиссии на основании приказа с указанием в нем конкретных размеров премий.

2.3. Премирование по итогам работы осуществляется по результатам подведения итогов деятельности учреждения за определенный период.

2.4. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам Учреждения, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, одновременно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

2.5. Для установления премии в Комиссию предоставляется справка о финансовых средствах по учреждению.

2.6. Премиальные выплаты устанавливаются:

- по итогам работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

2.3. Размер премиальных выплат не ограничен и выплачивается работнику в пределах фонда оплаты труда по приказу руководителя учреждения.

2.4 Выплата премии по итогам работы не устанавливается при наличии дисциплинарного взыскания.

### **3. Показатели премирования**

3.1. За выполнение особо важных и срочных работ:

- своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году;
- подготовка и участие во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях;
- проведение летней оздоровительной кампании и др.

3.2. По итогам работы за определенный период за (учебный год; за календарный год):

- высокие показатели обученности обучающихся;
- за эффективное использование бюджетных средств;
- за высокие показатели в работе.

### **4. Источники премиальных выплат**

4.1. Премии в учреждении выплачиваются при наличии финансовых средств.

4.2. Источником премиальных выплат является фонд стимулирования и экономия фонда оплаты труда по итогам расчетного периода.

Премиальные выплаты могут устанавливаться, в том числе, за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

---

Приложение 10  
к Положению об оплате труда работников учреждений подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об установлении стимулирующих выплат работникам учреждений подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края за качество выполняемых работ**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденного постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 22.11.2023 № 835.

1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ направлены на усиление мотивации работников учреждений к высокой результативности и эффективности работы, инновационной деятельности, повышению качества образовательных услуг.

1.3. Размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются комиссией по оценке деятельности работников (далее - Комиссия) в соответствии с Критериями оценки результатов деятельности работников, измеряемыми качественными и количественными показателями.

1.4. Комиссия осуществляет свою работу в соответствии с Положением о комиссии по оценке деятельности работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края. Положение и состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

1.5. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится по приказу руководителя учреждения.

1.8. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

1.9. Для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, работник учреждения предоставляет руководителю в соответствии с Критериями оценки деятельности работников и показателями качества выполняемых работ, информацию, обосновывающую выставленный процент не позднее 10-ти дней до начала заседания Комиссии.

1.10. Фонд оплаты труда для стимулирования за качество выпол-

няемых работ определяется учреждением самостоятельно в зависимости от финансовых результатов и распределяется между категориями персонала пропорционально удельному весу штатных единиц каждой категории в общем количестве штатных единиц по учреждению.

Общая сумма, выделенная для данных выплат в категории персонала, делится на суммарное количество набранных баллов всеми работниками в категории. Таким образом, полученное число является стоимостью балла.

1.11. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда в учреждении.

---

## Критерии оценки результатов деятельности работников, учреждений, подведомственных управлению образования, молодёжной политики и спорта

### ДОШКОЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

#### 1. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя заведующего по ВОП, ВОР, УВР, УМР

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период действия
1.	Организация работы учреждения в режиме инновационной деятельности (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения и т.д.)	Фактически проведенные мероприятия по плану работы	3	ежемесячно
2.	Подготовка педагогов, материалов из опыта работы учреждения к участию в конкурсах, проектах: их результативность (призовые места)	Наличие призовых мест		
		-уровень муниципальный	1	ежемесячно
		- уровень региональный	2	ежемесячно
		- уровень федеральный	3	ежемесячно
3.	Организация работы творческой группы на муниципальном уровне	Фактически проведенные мероприятия по плану работы	2	ежемесячно ежемесячно
4.	Создание условий в учреждении для качественной модели инклюзивного образования (специальные условия для сопровождения воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), детей-инвалидов, разработка адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ и детей-инвалидов, руководство деятельностью психолого-педагогического консилиума учреждения)	Фактически проведенные мероприятия	2	ежемесячно
5.	Результативность работы по сопровождению педагогов, аттестующихся на высшую, первую квалификационную категорию	Распоряжение о предоставлении квалификационной категории - первая - высшая	1 2	Ежемесячно
6.	Организация деятельности: исполнение плана мероприятий	- консультативного пункта; - службы ранней помощи учреждения	1 1	ежемесячно

7.	Организация работы в учреждении по сетевому взаимодействию с учреждениями дополнительного образования	фактически проведенное мероприятия	1	ежемесячно
8.	Организация работы учреждения по созданию развивающей предметно-пространственной среды (предметная среда помещений, кабинетов, территории ДОУ; подготовка документов на получение гранта и пр.)	Фактические мероприятия	2	ежемесячно

## 2. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда старшего воспитателя

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период действия
1.	Сопровождение педагогов осуществляющих инновационную деятельность (обобщение опыта инновационной педагогической деятельности, конкурсы, публикации, работа в творческих группах, муниципальные инновационные площадки, РМО и т.д.)	Фактические мероприятия		
		-уровень муниципальный	3	Ежемесячно
		-уровень региональный	4	Ежемесячно
		-всероссийский уровень	5	ежемесячно
2	Личное участие в инновационной деятельности	Фактические мероприятия	5	ежемесячно
3.	Организация работы с семьями воспитанников (семьи группы риска, консультативный пункт, служба ранней помощи и т.д.)	Фактические мероприятия (по расписанию)	4	Ежемесячно
4.	Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга в ДОУ	По результатам мониторинга (январь, май)	4	Январь май
5.	Организация работы учреждения по созданию развивающей предметно-пространственной среды (предметная среда помещений, кабинетов, территории ДОУ; подготовка документов на получение гранта и пр.)	разработка методических рекомендаций по созданию предметно-развивающей среды	1	Ежемесячно
		организация конкурса по созданию предметно – развивающей среды в ДОУ	3	
		разработка и реализация проекта развивающей среды в ДОУ	5	

6.	Организация работы по коррекции детей раннего возраста	Фактические мероприятия отчеты, справки, анализ взаимодействия со специалистами	4	
7.	За подготовку актуальной информации для размещение на официальном сайте учреждения, в средствах массовой информации и т.д.	Фактически проведенные мероприятия	3	Ежемесячно

### 3.Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда воспитателя:

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период действия
1.	Посещаемость воспитанников группы согласно муниципального задания	- от 3 до 7 лет 80% и выше (сентябрь-май)	3	Ежемесячно
		- от 3 до 7 лет 70% - 75% (июнь-август)	2	
		- от 1 до 3 лет 65% и выше (сентябрь-май)	3	
		- от 1 до 3 лет 60% - 65% (июнь-август)	2	
2.	Эффективное проведение оздоровительных, профилактических мероприятий, направленных на укрепление и сохранение здоровья воспитанников	Фактические мероприятия, результаты контроля, аналитические данные по заболеваемости	3	Ежемесячно
3.	Ведение кружковой работы	Фактически проведенные занятия (по расписанию)	1	Ежемесячно
		2	2	
		4	3	
		6	4	
4.	Создание предметно-пространственной среды группы в соответствии с возрастными особенностями детей, приоритетными направлениями ДОУ	изготовление дидактического пособия (1шт.)	1	Ежемесячно
		изготовление комплекта демонстрационного, раздаточного материалов для реализации образовательной программы	3	
		разработка и реализация проекта центра развивающей среды в группе	5	
5.	Участие в инновационной деятельности учреждения (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные мето-	Участие в организации мероприятия (подготовка атрибутов, презентации, цифрового методического ресурса и т.д.)	2	Ежемесячно

	дические объединения, творческая группа)	Активное участие в мероприятии (показ НОД, мастер-класс, выступление из опыта работы, практикум, презентация выставки и т.д.)	4	
6.	Инновационный подход в работе с родителями	Фактические мероприятия, (отчеты, материалы мероприятий и т.д.)	3	Ежемесячно
7.	Реализация адаптированной образовательной программы в группах общеразвивающей направленности	Количество воспитанников, обучающихся по АОП	0.5	Ежемесячно
		1		
		2	1	
		3	1.5	
		4	2	
		5	2.5	
		6	3	
		7	3.5	
8	4			
8.	Участие в общественной жизни ДОУ	Фактические мероприятия	4	Ежемесячно

#### 4. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда музыкального руководителя

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период действия
1.	Участие в инновационной деятельности учреждения (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения, творческая группа)	Участие в организации мероприятия (подготовка атрибутов, презентации, цифрового методического ресурса и т.д.)	2	Ежемесячно
		Активное участие в мероприятии (показ НОД, мастер-класс, выступление из опыта работы, практикум, презентация выставки и т.д.)	4	
2.	Результативность работы: динамика развития детей	По результатам диагностики (январь, май)	3	Январь май
3.	Участие в общественной жизни ДОУ	Фактические мероприятия	4	Ежемесячно
4.	Реализация адаптированной образовательной программы для воспитанников с ОВЗ, детей –инвалидов	Индивидуальные занятия в соответствии с АОП	0.5	Ежемесячно
		1		
		2	1	
		3	1.5	
4	2			

		5	2.5	
		6	3	
		7	3.5	
		8	4	
5.	Создание предметно-пространственной среды в соответствии с возрастными особенностями детей, приоритетными направлениями ДОУ	изготовление дидактического пособия	1	Ежемесячно
		изготовление комплекта демонстрационного, раздаточного материалов для реализации образовательной программы	3	
		разработка и реализация проекта развивающей среды в ДОУ	5	
6.	Инновационный подход в работе с родителями	Фактически мероприятия, отчеты, материалы, мероприятий и т.д.	3	Ежемесячно
7.	Ведение кружковой работы	Фактически проведенные занятия		Ежемесячно
		2	1	
		4	2	
		6	3	
8	4			
8.	Организация и проведение, участие в мероприятиях (праздники, дни открытых дверей, фестивали)	Фактические мероприятия на муниципальном, районном уровне	3	

### 5. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда инструктора по физической культуре

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период
1.	Участие в инновационной деятельности учреждения (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения, творческая группа)	Участие в организации мероприятия (подготовка атрибутов, презентации, цифрового методического ресурса и т.д.)	2	Ежемесячно
		Активное участие в мероприятии (показ НОД, мастер - класс, выступление из опыта работы, практикум, презентация выставки и т.д.)	4	
2.	Результативность работы: динамика развития детей	По результатам диагностики (январь, май)	5	Январь май
3.	Участие в общественной жизни ДОУ	Фактические мероприятия	4	Ежемесячно
4.	Подготовка воспитанников к сдаче норм ГТО	Не менее 20% воспитанников старше 6 лет	5	Ежемесячно

5.	Создание предметно-пространственной среды в соответствии с возрастными особенностями детей, приоритетными направлениями ДОУ	изготовление дидактического пособия	1	Ежемесячно
		изготовление комплекта демонстрационного, раздаточного материалов для реализации образовательной программы	3	
		разработка и реализация проекта развивающей среды в ДОУ	5	
6.	Инновационный подход в работе с родителями	Проведение дней здоровья, спартакиад, родительских клубов и др.	3	Ежемесячно
7.	Ведение кружковой работы	Фактически проведенные занятия		Ежемесячно
		2	1	
		4	2	
		6	3	
		8	4	

### 6. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период
1.	Результативность работы: динамика психомоторного, речевого, психологического развития детей	По результатам диагностики (январь, май)	3	Январь май
2.	Участие в инновационной деятельности учреждения (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения)	Участие в организации мероприятия (подготовка атрибутов, презентации, цифрового методического ресурса и т.д.)	2	Ежемесячно
		Активное участие в мероприятии (показ НОД, мастер - класс, выступление из опыта работы, практикум, презентация выставки и т.д.)	4	
3.	Реализация адаптированной образовательной программы в группах общеразвивающей направленности	Индивидуальные занятия в соответствии с АОП		Ежемесячно
		1	0.5	
		2	1	
		3	1.5	
		4	2	
		5	2.5	
6	3			

		7	3.5	
		8	4	
4	Участие в работе консультативного пункта, службы ранней помощи, психолого-педагогического консилиума ДОУ, Работа с семьями группы риска	подготовка сопроводительных документов по запросу	1	Ежемесячно
		практические мероприятия (занятия, консультации, рекомендации и т.д.)	4	
5.	Участие в общественной жизни ДОУ	Фактические мероприятия	4	Ежемесячно
6.	Создание предметно-пространственной среды в соответствии с возрастными особенностями детей, приоритетными направлениями ДОУ	изготовление дидактического пособия	1	Ежемесячно
		изготовление комплекта демонстрационного, раздаточного материалов для реализации образовательной программы	3	
		разработка и реализация проекта развивающей среды в ДОУ	5	
7.	Эффективное межведомственное взаимодействие по сопровождению детей целевой группы (коррекционные школы, с центром социальной помощи семье и детям)	Наличие соглашения, выполнение индивидуальных программ развития воспитанников целевой группы	5	Ежемесячно

**7. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя заведующего по административно-хозяйственной части:**

№ п/п	Показатель	Значение показателя в балах	Метод измерения	Период действия
1.	Организация мероприятий по рациональному использованию тепло-водо-энергоресурсов	2	Результаты анализа, справки и др.	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по результатам контроля	3	Фактические мероприятия	ежемесячно
3.	Организация и качественное проведение ремонтных работ в учреждении	2	Акты о выполненных ремонтных работах	ежемесячно
4.	Качественное санитарное состояние учебных, служебных помещений, прилегающей территории учреждения	3	отчеты	ежемесячно
5.	Эффективная работа по обеспечению комплексной безопасности и охраны труда в учреждении	2	Фактические мероприятия	ежемесячно
6.	Привлечение внебюджетных (спонсорских) средств, добровольных пожертвований на развитие материально-технической базы учреждения	3	Поступление денежных, материально-технических ценностей	ежемесячно

7.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	2	Фактические мероприятия	ежемесячно
8.	Соблюдение требований законодательства в сфере закупок (Федеральные законы 44-ФЗ, 223-ФЗ)	3	Отсутствие замечаний	ежемесячно

### 8. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда главного бухгалтера, бухгалтера, бухгалтера-экономиста

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественное оформление, представление и сдача финансовой и статистической отчетности, с соблюдением установленных сроков и порядка	без замечаний	2
2.	Исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	99% - 99,5%	1
		99,6% - 99,9%	2
		100%	3
3.	Успешное прохождение проверок налоговых и других контролирующих органов, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний	3
4.	Качественное исполнение возложенных обязанностей по исполнению Федеральных законов № 44 и № 223	без замечаний	2
5.	Своевременное и качественное составление тарификации, смет доходов и расходов, плана ФХД учреждения и проекта бюджета на очередной финансовый год	без замечаний	2
6.	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	да	2
7.	Ведение аналитической деятельности по состоянию материально-технической базы образовательного учреждения, рациональное расходование финансовых и материальных средств, анализ эффективности и правильности расходования материальных средств	да	2
8.	Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	да	2
9.	Подготовка бухгалтерских документов для сдачи в архив	да	2
10.	Своевременное размещение информации интернет-сайтах учреждения.	да	2
11.	Анализ и контроль соотношения среднемесячной заработной платы по работникам учреждения	да	2
12.	Своевременное корректирование последствий запланированных работ по совершенствованию и развитию материально-технической базы школы	да	2
13.	Участие в реализации программы развития школы	да	2
14.	Подготовка информации для размещения на Интернет-сайте школы	да	2

### 9. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда тьютора

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Период	Оценка в баллах
1.	Результативность работы: динамика психомоторного, речевого, психологического развития детей	По результатам диагностики (сентябрь, январь, май)	ежемесячно	5
2.	Участие в инновационной деятельности учреждения (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения)	- уровень учреждения	ежемесячно	2
		- уровень муниципального		3
		- уровень краевой, -федеральный		5
3.	Обобщение и распространение опыта инновационной деятельности	Внесение в банк данных инновационной деятельности		4
4.	Работа с семьями группы риска	Обследование, сопровождение, взаимодействие с Комиссией по делам несовершеннолетних и т.д.	ежемесячно	3
5.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями и специальными потребностями детей	Оборудование игровых центров, кабинета, методические пособия и др.	ежемесячно	4
6.	Участие в работе консультативного пункта, службы ранней помощи, психолого-педагогического консилиума ДОУ	Выполнение плана работы на текущий месяц, ведение документации, отчетов.	ежемесячно	3
7.	Инновационный подход в работе с родителями	Проведение родительских клубов, открытых мероприятий, Дней открытых дверей и др.	ежемесячно	3
8.	Участие в общественной жизни ДОУ	Фактические мероприятия	ежемесячно	3

### 10. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда медицинской сестры диетической:

№ п/п	Показатель (составляющие)	Значение показателя в балах	Метод измерения	Период действия
1.	Организация работы по обеспечению качественного питания воспитанников ДОУ	3	Соблюдение нормативно-правовых документов в области организации питания дошкольников	ежемесячно

2.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому режиму пищеблока	3	По результатам контроля	ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	3	Фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Просветительская работа с родителями по организации рационального питания ребенка в семье (консультации, буклеты, сайт, и т.д.)	3	Фактические мероприятия	ежемесячно
5.	Наличие в учреждении перспективного меню с учетом возрастного, сезонного принципов организации питания для детей от 1 до 3 и 3 до 7 лет	3	Организация питания воспитанников в соответствии перспективного меню	ежемесячно

### 11. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда специалиста по кадрам:

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Качественное ведение документации согласно номенклатуры дел	3	Отсутствие замечаний	ежемесячно
2.	За работу с пенсионным фондом, ЦЗН по вакансиям и квотам по инвалидам, ФСС	3	Своевременная отчетность	ежемесячно
3.	Ведение архива, выполнение архивных справок по запросам	3	Отсутствие замечаний	ежемесячно
4.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	3	Фактические мероприятия	ежемесячно
5.	За своевременную и качественную подготовку проектов нормативных документов (положений, приказов, протоколов, договоров, отчетов и т.д.)	3	По результатам контроля	ежемесячно

### 12. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда помощника воспитателя:

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Участие совместно с воспитателем в проведении оздоровительных мероприятий, в формировании культурно-гигиенических навыков у воспитанников, участие в других режимных моментах.	3	фактические мероприятия,	ежемесячно
2.	Выполнение косметических ремонтных работ, внеплановых генеральных уборок в помещении ДОУ	3	Фактические мероприятия	ежемесячно
3.	Участие в пополнении предметно-пространственной среды группы и прогулочного участка	3	Фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Качественное выполнение требований по санитарному состоянию групповых помещений	3	Результаты контроля	ежемесячно
5.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	3	Фактические мероприятия	ежемесячно

### 13. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда повара

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Отсутствие замечаний по качеству приготовления питания	3	Результаты контроля	ежемесячно
2.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с возрастными и сезонными принципами организации питания детей	3	Согласно перспективному меню	ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Выполнение косметических ремонтных работ, внеплановых генеральных уборок в помещении пищеблока	3	фактические мероприятия	ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию пищеблока	3	оперативный контроль	ежемесячно

### 14. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда подсобного рабочего:

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Выполнение погрузо-разгрузочных работ	3	фактические мероприятия	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений пищеблока	3	Результаты контроля	ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Выполнение косметических ремонтных работ, внеплановых генеральных уборок в помещении пищеблока	3	фактические мероприятия	ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний по результатам проверок	3	оперативный контроль	ежемесячно

### 15. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда кладовщика

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, обеспечивающих их качество	3	фактические мероприятия	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по качеству хранения продуктов питания	3	По результатам контроля	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию складских помещений	3	оперативный контроль	ежемесячно
4.	За отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации продуктов питания	3	Акты, справки.	ежемесячно

5.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
----	---	---	-------------------------	------------

### 16. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда кастелянши:

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
2.	Выполнение косметических ремонтных работ, внеплановых генеральных уборок в помещении пищеблока	3	фактические мероприятия	ежемесячно
3.	Участие в режимных моментах на группах (прогулка и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Пошив пособий (изделий) и т.д. для обогащения предметно-пространственной среды учреждения	3	Фактические мероприятия	ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний по результатам ревизий, инвентаризаций	3	оперативный контроль	ежемесячно

### 17. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда Оператор стиральных машин/машинист по стирке и ремонту одежды

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Участие в режимных моментах на группах раннего возраста (прогулка и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
2.	Эффективная и качественная работа по содержанию оборудования и помещений прачечной в соответствии требований	3	оперативный контроль	ежемесячно
3.	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, генеральных уборок.	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Проявление инициативы к повышению качества работ	3	оперативный контроль	ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний по результатам контроля	3	оперативный контроль	ежемесячно

### 18. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда уборщика производственных и служебных помещений

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, уборки	3	фактические мероприятия	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по выполняемым работам	3	фактические мероприятия	ежемесячно
3.	Участие в режимных моментах на группах (прогулка и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ.	3	оперативный контроль	ежемесячно
5.	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, непредвиденных ситуаций (утечка воды, после непогоды, дополнительная вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойе и др.)	3	оперативный контроль	ежемесячно

### 19. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда плотника

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Выполнение погрузо-разгрузочных работ	3	фактические мероприятия	ежемесячно
2.	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, уборки	3	фактические мероприятия	ежемесячно
3.	Рациональное и бережное использование оборудования	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Оперативность и качество выполнения заявок по ремонту оборудования.	3	оперативный контроль	ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний по результатам выполненных работ.	3	оперативный контроль	ежемесячно

### 20. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда дворника

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Участие в проведении ремонтных работ	3	фактические мероприятия	ежемесячно
2.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	3	фактические мероприятия	ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприятиях (акции, праздники и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Экстренное, своевременное реагирование на внештатную ситуацию (снегопад, наледи и т.д.)	3	оперативный контроль	ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарных требований, охраны труда	3	оперативный контроль	ежемесячно

## 21. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда сторожа

№ п/п	Показатель (составляющие)	Значение показателя в балах	Метод измерения	Период действия
1.	Качественный и своевременный обход территории на наличие травмоопасных предметов (мест, людей и т.д.)	3	Ведение журналов	ежемесячно
2.	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, уборки	3	Фактические мероприятия	ежемесячно
3.	Экстренное, своевременное реагирование на внештатную ситуацию (снегопад, ливень и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Обеспечение порядка в здании учреждения в праздничные дни, ночные смены	3	оперативный контроль	ежемесячно
5.	Выполнение погрузо-разгрузочных работ	3	Фактические мероприятия	ежемесячно

## 22. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда вахтера

№ п/п	Показатель (составляющие)	Значение показателя в балах	Метод измерения	Период действия
1.	За отсутствие в здании посторонних лиц	3	Результаты контроля	ежемесячно
2.	За своевременное реагирование на внештатную ситуацию (выход детей за территорию ДООУ, группы и т.д.)	3	Результаты контроля	ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприятиях (акции, праздники и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Высокий уровень этики общения с участниками общественного процесса, посетителями	3	оперативный контроль	ежемесячно
5.	Отсутствие обоснованных жалоб по выполнению должностных обязанностей	3	оперативный контроль	ежемесячно

## ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

### 1. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по УВР, ВР

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Представление собственного управленческого опыта на мероприятиях: коллегиях управления образования, при главе, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня. Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.	Ежеквартальный	2
2.	Сопровождение педагогов по обобщению, распространению опыта инновационной педагогической деятельности: - внесение в банк данных инновационной деятельности; - количество открытых уроков (мастер-классов) педагогов в очной форме.	Ежеквартальный	5
	муниципальный уровень	наличие	1,5
	региональный уровень	наличие	1,5
	всероссийский уровень	наличие	2
3.	Положительная динамика количества педагогических работников, прошедших аттестацию на первую и высшую квалификационную категорию.	1 раз в год	2
4.	Наличие призеров и победителей всероссийской олимпиады школьников/ для общеобразовательных учреждений 1 ступени обучения – наличие призеров и победителей олимпиад, в том числе интернет-олимпиады, онлайн-олимпиады.	1 раз в год	7
	муниципальный этап /муниципальный уровень	наличие	2
	краевой этап/региональный уровень	наличие	2
	заключительный этап/всероссийский уровень/международный уровень	наличие	3
5.	Наличие призеров и победителей в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах (в том числе рекомендованных УОМПиС, Минпросвещения России, министерством образования и науки Хабаровского края)	Ежеквартальный	5
	муниципальный уровень	наличие	1,5
	региональный уровень	наличие	1,5
	всероссийский уровень	наличие	2
6.	Положительная динамика качества обученности обучающихся по итогам четверти, года (по отметочной системе) и/или освоивших программы по предметам, по результатам аттестации (ЕГЭ, ГИА, независимая оценка качества образования, доля обучающихся на «4» и «5» на уровне / выше базового по без отметочной системе и т.п.).	Ежеквартальный (не ниже показателя аналогичного периода прошлого года)	2
7.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации:	1 раз в год	3
	- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		1

	- участие в работе в качестве апробационной (стажировочной) площадки различного уровня;		1
	- своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации		1
8.	Положительная динамика участие учреждения в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданию развивающей предметно-пространственной среды, проводимых сторонними организациями и учреждениями.	Ежеквартальный	2
9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	Ежеквартальный	1
10.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу процедур и организации переводной (итоговой) аттестации, организации образовательного процесса.	Ежемесячно	2

## **2. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по АХЧ**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в учреждении, соблюдение требований охраны труда, СанПин.	Ежемесячно	10
2.	Участие в работе комиссий, творческих группах различного уровня.	1 раз в год	2
3.	Качественное взаимодействие с МОП в рамках своей компетенции.	Ежемесячно	5
4.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации в рамках повышения положительного имиджа учреждения (информация в СМИ, своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации).	1 раз в год	3
5.	Заключение в срок и в соответствии с законодательством договоров по ведению хозяйственной деятельности учреждения.	Ежеквартально	3
6.	Качественная подготовку проектов нормативных документов (положений, приказов, протоколов, договоров, отчетов и т.д.).	Ежеквартальный	3
7.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений.	Ежеквартальный	2
8.	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	Ежеквартальный	2

### 3. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда главного бухгалтера, бухгалтера, бухгалтера-экономиста

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественное оформление, представление и сдача финансовой и статистической отчетности, с соблюдением установленных сроков и порядка	без замечаний	2
2.	Исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	99% - 99,5%	1
		99,6% - 99,9%	2
		<b>100%</b>	3
3.	Успешное прохождение проверок налоговых и других контролирующих органов, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний	3
4.	Качественное исполнение возложенных обязанностей по исполнению Федеральных законов №44 и №223	без замечаний	2
5.	Своевременное и качественное составление тарификации, смет доходов и расходов, плана ФХД учреждения и проекта бюджета на очередной финансовый год	без замечаний	2
6.	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	да	2
7.	Ведение аналитической деятельности по состоянию материально-технической базы образовательного учреждения, рациональное расходование финансовых и материальных средств, анализ эффективности и правильности расходования материальных средств	да	2
8.	Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	да	2
9.	Подготовка бухгалтерских документов для сдачи в архив	да	2
10.	Своевременное размещение информации интернет-сайтах учреждения.	да	2
11.	Анализ и контроль соотношения среднемесячной заработной платы по работникам учреждения	да	2
12.	Своевременное корректирование последствий запланированных работ по совершенствованию и развитию материально-технической базы школы	да	2
13.	Участие в реализации программы развития школы	да	2
14.	Подготовка информации для размещения на Интернет-сайте школы	да	2

### 4. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда учителя

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) на мероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. мероприятиях	Ежеквартальный	2

	различного уровня. Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.		
2.	Участие в работе аттестационных, олимпиадных, экзаменационных, экспертных комиссиях, творческих группах, педагогических советах и пр.	Ежеквартальный	2
3.	Динамика участия педагога в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданию развивающей предметно-пространственной среды учебного кабинета, проводимых сторонними организациями и учреждениями.	Ежеквартальный	2
4.	Наличие призеров и победителей всероссийской олимпиады школьников/ для общеобразовательных учреждений 1 ступени обучения – наличие призеров и победителей олимпиад, в том числе интернет-олимпиады, онлайн-олимпиады:	1 раз в год	7
	муниципальный этап /муниципальный уровень;	наличие	2
	краевой этап/региональный уровень;	наличие	2
	заключительный этап/всероссийский уровень/международный уровень.	наличие	3
5.	Наличие призеров и победителей в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах (в том числе рекомендованных УОМПиС, Минпросвещения России, министерством образования и науки Хабаровского края)	Ежеквартальный	5
	муниципальный уровень;	наличие	1,5
	региональный уровень;	наличие	1,5
	всероссийский уровень.	наличие	2
6.	Положительная динамика качества обученности обучающихся по предмету по итогам четверти, года (по отметочной системе) и/или освоивших программы по предметам, по результатам аттестации (ЕГЭ, ГИА, независимая оценка качества образования, доля обучающихся на «4» и «5» на уровне/выше базового по без отметочной системе и т.п.).	Ежеквартальный (не ниже показателя аналогичного периода прошлого года)	3
7.	Динамика доли обучающихся, занимающихся в предметной секции научного общества учащихся (малой академии и т.п.) по профилю преподаваемого предмета (направлению деятельности).	1 раз в год	3
8.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по предмету, направлению деятельности):	Ежеквартальный	3
	- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		1
	- участие в работе в апробационной (стажировочной) площадки различного уровня, в том числе реализация профильного (предпрофильного) направления;		1
	- своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога)		1
9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	Ежеквартальный	1
10.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу процедур и организации промежуточной (итоговой) аттестации, организации образовательного процесса.	Ежемесячно	2

### 5. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога дополнительного образования

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Востребованность детского объединения: - организация занятости обучающихся в ОДОД; - удовлетворенность участников образовательного процесса занятиями в ОДОД; - сохранения, увеличения контингента за отчетный период.	1 раз в четверть	5
2.	Наличие призеров и победителей в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах (в том числе рекомендованных УОМПиС, Минпросвещения России, министерством образования и науки Хабаровского края):	Ежеквартальный (динамика в сравнении с прошлым периодом)	5
	муниципальный уровень;	наличие	1,5
	региональный уровень;	наличие	1,5
	всероссийский уровень.	наличие	2
3.	Участие в конкурсах педагогического мастерства.	Ежеквартальный	2
4.	Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) на мероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня. Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.	Ежеквартальный	2
5.	Организация результативного участия обучающихся в социально-значимых и образовательных проектах, акциях, форумах.	Ежеквартальный	3
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	Ежеквартальный	2
7.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по предмету, направлению деятельности):	Ежеквартальный	3
	- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		1
	- участие в работе в апробационной (стажировочной) площадки различного уровня, в том числе реализация профильного (предпрофильного) направления;		1
	- своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога).		1
8.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	Ежеквартальный	3
9.	Разработка и (или) реализация программ в сетевой форме.	1 раз в год	3
10.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по организации образовательного процесса.	Ежемесячно	2

## 6. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-организатора, старшей вожатой

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественная организация и проведение: - соревнований, конкурсов и др. здоровьесберегающих мероприятий; - профилактической работы с обучающимися и социально-значимых мероприятий в образовательном учреждении; - фестивалей, концертов, массовых творческих мероприятий, просветительских мероприятий	1 раз в четверть	3
2.	Качественная организация работы по вовлечению обучающихся в конкурсное движение:	1 раз в четверть	5
	40-50%		1,5
	50-65%		1,5
	Свыше 65%		2
3.	Участие в конкурсах педагогического мастерства	Ежеквартальный	2
4.	Разработка и (или) реализация программ в сетевой форме.	1 раз в год	3
5.	Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) на мероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня. Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.	Ежеквартальный	2
6.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по направлению деятельности):	Ежеквартальный	3
	- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		1
	- участие в работе в апробационной (стажировочной) площадки различного уровня;		1
	- своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога).		1
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	Ежеквартальный	2
8.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	Ежеквартальный	2
9.	Доля обучающихся учреждения, для которых организован каникулярный отдых.	Ежеквартальный	2
10.	Отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	Ежемесячно	2

## 7. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда социального педагога

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Участие детей, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН и ЗП, ОДН в деятельности объединений дополнительного образования (кружки, спортивные секции, клубы по интересам и т.д.), внеурочной деятельности.	1 раз в четверть	2
2.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися, находящихся на внутришкольном учете, на учете в КДН и ЗП, ОДН без уважительных причин.	1 раз в четверть	2
3.	Охват обучающихся из социально-незащищенных категорий семей организованными формами отдыха в каникулярное время.	1 раз в четверть	2
4.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений среди обучающихся ОУ.	1 раз в четверть	2
5.	Участие в организации и проведении родительских лекториев и массовых мероприятий для родителей. Эффективная организация индивидуальной профилактической работы с родителями (законными представителями) обучающихся, требующих особого педагогического внимания	1 раз в четверть	2
6.	Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) на мероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня. Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.	Ежеквартальный	2
7.	Положительная динамика участие педагога в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданию развивающей предметно-пространственной среды, проводимых сторонними организациями и учреждениями.	Ежеквартальный	2
8.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	Ежеквартальный	2
9.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по направлению деятельности): своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога).	Ежеквартальный	2
10.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по организации образовательного процесса.	Ежемесячно	2

## 8. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-библиотекаря

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Высокая читательская активность (от 80 % общего количества учащихся).	1 раз в квартал	4
2.	Участие обучающихся в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями.	Ежеквартальный (динамика в сравнении с прошлым периодом)	5
3.	Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) на мероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня. Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.	Ежеквартальный	2
4.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по направлению деятельности):	Ежеквартальный	3
	- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		1
	- участие в работе в апробационной (стажировочной) площадки различного уровня;		1
	- своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога, обновление страницы «Библиотека» на школьном сайте), стендах ОУ.		1
5.	Положительная динамика участие педагога в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданию развивающей предметно-пространственной среды, проводимых сторонними организациями и учреждениями.	Ежеквартальный	2
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	Ежеквартальный	2
7.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по организации образовательного процесса.	Ежемесячно	2

## 9. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Включение обучающихся в общественно-полезную и социально-значимую деятельность, результативность коррекционно-развивающей работы	Ежеквартальный (динамика в сравнении с	7

		прошлым периодом)	
2.	Участие в работе аттестационных, олимпиадных, экзаменационных, экспертных комиссиях, творческих групп на различных уровнях.	1 раз в год	2
3.	Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) на мероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня. Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.	Ежеквартальный	2
4.	Положительная динамика участие педагога в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданию развивающей предметно-пространственной среды, проводимых сторонними организациями и учреждениями.	Ежеквартальный	2
5.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по направлению деятельности):	Ежеквартальный	3
	- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		1
	- участие в работе в апробационной (стажировочной) площадки различного уровня;		1
	- своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога).		1
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	Ежеквартальный	2
7.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по организации образовательного процесса.	Ежемесячно	2

### 10. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности воспитателя ГПД

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Включение обучающихся в общественно-полезную и социально-значимую деятельность, в том числе в участие обучающихся в конкурсах различного уровня.	Ежеквартальный	4
2.	Положительная динамика участие воспитателя в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданию развивающей предметно-пространственной среды, проводимых сторонними организациями и учреждениями.	Ежеквартальный	2
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	Ежеквартальный	2
4.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по организации образовательного процесса.	Ежеквартальный	2

### 11. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда библиотекаря

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Высокая читательская активность (от 80 % общего количества учащихся).	1 раз в квартал	3
2.	Эффективная и качественная работа библиотеки в качестве информационного центра (организация работы электронной библиотеки, помощь педагогам, обучающимся в работе с сайтами и т.д.)	1 раз в квартал	5
3.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по направлению деятельности):	Ежеквартальный	3
	- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		1
	- участие в работе в апробационной (стажировочной) площадки различного уровня;		1
	- своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога, обновление страницы «Библиотека» на школьном сайте), стендах ОУ.		1
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	Ежеквартальный	2
5.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по организации образовательного процесса.	Ежемесячно	2

### 12. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда лаборанта

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественный и своевременный учёт оборудования, учебно-наглядных пособий (приборов и т.д.), предоставление запрашиваемой отчётности.	Ежеквартальный	5
2.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений	Ежеквартальный	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	Ежеквартальный	3

### 13. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда секретаря-машинистки, делопроизводителя

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественная организация делопроизводства и сохранность документооборота (своевременная подготовка приказов, исходящей документации, своевременная передача документации на подпись руководителю, сдача в архив)	Ежеквартальный	5
2.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений	Ежеквартальный	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	Ежеквартальный	3

### 14. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда специалиста по кадрам

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Своевременная сдача отчетности в различные инстанции и других запрашиваемых документов.	Ежеквартальный	5
2.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений.	Ежеквартальный	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	Ежеквартальный	3

### 15. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда завхоза

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Высокий уровень организации мероприятий, направленных на повышение условий безопасности в учреждении, соблюдение требований охраны труда, СанПин.	Ежеквартальный	5
2.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений.	Ежеквартальный	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	Ежеквартальный	3

### 16. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда программиста, системного администратора

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественное техническое сопровождение программного обеспечения ОУ, обслуживание парка компьютерной техники, в том числе отсутствие на всех цифровых носителях запрещенных сайтов и поисковых запросов.	Ежеквартальный	5
2.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений	Ежеквартальный	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	Ежеквартальный	3

### 17. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда уборщика служебных помещений

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, непредвиденных ситуаций (утечка воды, после непогоды, дополнительная вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойе и др, в том числе участие в санитарно-противоэпидемических мероприятиях ОУ).	1 раз в квартал	5
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	1 раз в квартал	3

### 18. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качество и своевременность организации работ, связанных с ремонтом ОУ и сезонной подготовкой, в том числе оперативное устранение аварийных ситуаций, при наличии таких ситуаций, в том числе участие в санитарно-противоэпидемических мероприятиях ОУ.	1 раз в квартал	5
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	1 раз в квартал	3

### 19. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда гардеробщика

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Оперативное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций, в том числе участие в санитарно-противоэпидемических мероприятиях ОУ.	1 раз в квартал	5
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	1 раз в квартал	3

### 20. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда сторожа, вахтера, дворника

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Оперативное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций.	1 раз в квартал	5
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	1 раз в квартал	3

### 21. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда машиниста по стирке белья, кастелянши

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования	1 раз в квартал	5
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	1 раз в квартал	3

### 22. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда кладовщика

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Оперативное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций, в том числе участие в санитарно-противоэпидемических мероприятиях ОУ.	1 раз в квартал	5

2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	1 раз в квартал	3

### **23. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда водителя**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Обеспечение качественной, своевременной и безопасной перевозки детей, отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний	1 раз в квартал	5
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	1 раз в квартал	3

### **24. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда шеф-повара**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Удовлетворенность качеством питания по результатам мониторинга от 90 и выше.	1 раз в квартал	5
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	1 раз в квартал	3

### **25. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда повара**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Удовлетворенность качеством питания по результатам мониторинга от 90 и выше.	1 раз в квартал	5
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	1 раз в квартал	3

## 26. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда калькулятора

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Оперативное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций, в том числе участие в санитарно-противоэпидемических мероприятиях ОУ.	1 раз в квартал	5
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	1 раз в квартал	3

## 27. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда электрика, слесаря-сантехника, плотника

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Эффективное и своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций: оперативность и своевременность выполнения заявок по устранению технических неполадок, приветливость, доброжелательность.	1 раз в квартал	5
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	1 раз в квартал	3

## 28. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Период действия	Оценка в баллах
1.	Рост уровня вовлечения в общепользную деятельность, социально-значимые мероприятия. Вовлечение несовершеннолетних «Группы риска»	Увеличение показателей	ежемесячно	10
2.	Рост числа детей – участников Всероссийских конкурсов и проектов	Увеличение показателей	ежемесячно	10
3.	Вовлечение родителей и социальных партнеров в воспитательную работу образовательной организации	Увеличение показателей	ежемесячно	10
4.	Рост вовлечения педагогических работников в муниципальные, краевые, Всероссийские конкурсы и проекты (в том числе «Орлята России»)	Увеличение показателей	ежемесячно	10
5.	Распространение и трансляция опыта воспитательной работы образовательной организации	За фактические мероприятия по распространению и трансляции опыта	ежемесячно	10

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

### 1. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога дополнительного образования

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	<b>Эффективность учебно-воспитательной работы</b>		
	Сохранность контингента обучающихся	более 90%	<b>2</b>
	Регистрация обучающихся в системе ПФДО	более 90%	<b>2</b>
	Участие объединения (обучающихся) в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Уровень мероприятий: - международный, всероссийский, - региональный; - муниципальный (городской, поселенческий) - учреждения	<b>3</b> <b>2</b> <b>1</b>
	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.(наличие победителей и призеров)	Уровень мероприятий: - международный, всероссийский - муниципальный (городской)(при наличии приказов, протоколов, заверенных заявок)	<b>3</b> <b>2</b>
	Реализация проектов, мероприятий с привлечением социальных партнёров	- реализация сетевых программ; - реализация совместных мероприятий	<b>3</b> <b>1</b>
2.	<b>Совершенствование профессиональной компетентности</b>		
2.1.	Проведение открытых занятий, мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, педсоветах, проведение мастер-классов	Уровень мероприятий: - региональный уровень - муниципальный (городской, поселенческий) - учреждения	<b>3</b> <b>2</b> <b>1</b>
2.2.	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др.	Уровень мероприятий: - всероссийский, региональный - муниципальный (городской)	<b>3</b> <b>2</b>
2.3.	Наличие публикаций	Наличие	<b>2</b>
2.4.	Наставничество	Участие в реализуемой программе по наставничеству	<b>2</b>
3	<b>Сохранение здоровья воспитанников</b>		
3.1.	Использование здоровьесберегающих технологий, соблюдение правил техники безопасности	Отсутствие фактов детского травматизма	<b>1</b>
3.2.	Организация работы с детьми с особыми потребностями в образовании (детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-сиротами, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации)	Количество детей данной категории, успешно осваивающих образовательную программу 1-10 11-20 21-30 более 30	<b>1</b> <b>2</b> <b>3</b> <b>4</b>

3.3	Организация работы с детьми в отдаленных поселениях района по очно-заочным, дистанционным программам	За 1 группу	<b>3</b>
3.4.	Участие в организации лагерей дневного пребывания, профильных школ, сборов в каникулярное время	участие в организации и проведении	<b>3</b>
4.	<b>Повышение имиджа учреждения</b>		
4.1.	Создание условий информационной открытости	Использование соц. сетей, системность в обновлении информации на сайте учреждения Наличие собственного сайта	<b>2</b>
4.2.	Привлечение родителей к участию в спортивно-массовых мероприятиях, воспитательном процессе	да	<b>1</b>
4.3.	Созданию и развитие элементов образовательной инфраструктуры, соответствующей современным требованиям (оформление кабинетов, спортивных залов в соответствии с требованиями, наличие наглядных пособий, методических материалов, обновление образовательных программ детских объединений и т.д.)	оформление кабинета, выставок, создание образовательной среды в учреждении и пр.)	<b>2</b>

## **2. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, реализующих общеразвивающие и предпрофессиональные программы в учреждении дополнительного образования спортивной направленности**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
	<b>Эффективность учебно-воспитательной работы</b>		
<b>1.1</b>	Обучающиеся выполнившие спортивный разряд:	- Массовые - I взрослый - КМС - МС	<b>1</b> <b>2</b> <b>3</b> <b>5</b>
<b>1.2.</b>	Наличие победителей и призеров соревнованиях	Уровень мероприятий: - всероссийский - региональный уровень - муниципальный	<b>5</b> <b>3</b> <b>1</b>
<b>1.3</b>	Наличие членов сборных команд края	наличие	<b>3</b>
<b>1.4.</b>	Качественное и своевременное оформление документации	без замечаний	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Совершенствование профессиональной компетентности</b>		
2.1.	Участие в профессиональных конкурсах, проведение мастер-классов, открытых занятий, соревнований судейство	Уровень мероприятий: - региональный уровень - муниципальный (городской, поселенческий) - учреждения	<b>5</b> <b>3</b> <b>2</b>
2.4.	Наставничество (все виды)	Участие в реализуемой программе по наставничеству	<b>2</b>

3	<b>Сохранение здоровья воспитанников</b>		
3.1.	Использование здоровьесберегающих технологий, соблюдение правил техники безопасности	Наличие опыта, отсутствие фактов детского травматизма, в следствии нарушения педагогом техники безопасности и правил оказания медицинской помощи	<b>1</b>
3.2.	Организация работы с детьми с особыми потребностями в образовании (детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-сиротами, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации)	Количество детей данной категории, успешно осваивающих образовательную программу	<b>2</b>
3.4.	Участие в организации лагерей дневного пребывания, профильных школ, сборов в каникулярное время	участие в организации и проведении	<b>3</b>
4.	<b>Повышение имиджа учреждения</b>		
4.1.	Создание условий информационной открытости	Использование соц. сетей, системность в обновлении информации на сайте учреждения Наличие собственного сайта	<b>2</b>
4.2.	Привлечение родителей к участию в спортивно-массовых мероприятиях, воспитательном процессе	да	<b>1</b>
4.3.	Созданию и развитие элементов образовательной инфраструктуры, соответствующей современным требованиям (оформление кабинетов, спортивных залов в соответствии с требованиями, наличие наглядных пособий, методических материалов, обновление образовательных программ детских объединений и т.д.)	оформление кабинета, спортивного зала выставок, создание образовательной среды в учреждении	<b>2</b>

### 3. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда методиста

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
<b>1</b>	<b>Качество профессиональной деятельности методиста</b>		
	Проведение методических семинаров, рабочих групп, круглых столов	Уровень мероприятий: - муниципальный (городской, поселенческий)	<b>3</b>
	Проведение конкурсов, соревнований, фестивалей и др.	Уровень мероприятий: - муниципальный (городской, поселенческий)	<b>3</b>
	Результаты участия педагогов учреждения в конкурсах профессионального мастерства, проектах, конкурсах программно-методических материалов и т.п., <i>за</i>	Уровень мероприятий: - всероссийский, региональный - муниципальный (городской, поселенческий)	<b>3</b> <b>2</b>
	Обобщение опыта педагогов, учреждения (занесение в базу данных)	Уровень мероприятий: - региональный - муниципальный (городской, поселенческий)	<b>3</b> <b>2</b>

		- учреждения	<b>1</b>
	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. (наличие победителей и призеров)	Уровень мероприятий: - международный, всероссийский - муниципальный (городской)	3 2
	Обновление дополнительных общеобразовательных программ	Увеличение доли программ нового поколения (дистанционных, сетевых, для детей с ОВЗ, одаренных и др.) по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	5
	Реализация проектов, мероприятий с привлечением социальных партнёров	не менее 3-х	3
	Организация работы по наставничеству	Наличие реализуемой программы	2
	Повышение квалификации работниками	Увеличение доли педагогов, получивших высшую и первую категорий	3
2.	<b>Совершенствование профессиональной компетентности</b>		
2.1	Размещение материалов по методической деятельности в СМИ, сборниках, соцсетях и тд	Наличие личных публикаций	3
2.2.	Проведение личных выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, педсоветах, проведение мастер-классов	Уровень мероприятий: - международный, всероссийский - региональный - муниципальный (городской, поселенческий)	3 2 1
2.2.	Личное участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др.	Уровень мероприятий: - международный, всероссийский - муниципальный (городской)	3
3.	<b>Повышение имиджа учреждения</b>		
3.1.	Создание условий информационной открытости	Активное участие в предоставлении информации для публикации и системность в обновлении информации на сайте учреждения и соц. сетях	2
3.2.	Поддержание материально-технического оснащения и улучшение дидактической базы учреждения	Участие в оформлении учреждения, выставок, создание базы педагогического опыта, результатов работы обучающихся	2
4.	Участие в организации лагерей дневного пребывания, профильных школ, сборов в каникулярное время	- организация и проведение - участие в проведении	5 3

#### 4. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда методиста муниципального опорного центра (МОЦ)

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1	<b>Качество профессиональной деятельности методиста</b>		

	Выполнение задач плана-графика внедрения ПФДО в районе	Работа в соответствии с планом Положительная динамика результатов деятельности МОЦ	<b>3</b>
	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов по деятельности МОЦ в региональный модельный центр (РМЦ)	Без замечаний	<b>3</b>
	Организационно-методическое, консультационное сопровождение деятельности образовательных организаций, реализующих ДООП (дополнительные общеобразовательные программы)	Уровень мероприятий: - муниципальный (городской, поселенческий) - учреждения	<b>3</b> <b>2</b>
	Организация работы по экспертизе дополнительных программ	не менее 10 программ в отчетный период	<b>5</b>
	Качественная подготовка документов для участия в конкурсах методической деятельности по профилю МОЦ	Уровень мероприятий: - региональный - муниципальный (городской, поселенческий) - учреждения	<b>3</b> <b>2</b> <b>1</b>
	Развитие педагогического творчества (результативное участие педагогических работников в конкурсах, конференциях и т.д по профилю МОЦ)	Участие педагогов в конкурсах по профилю МОЦ	<b>3</b>
2	<b>Повышение имиджа МОЦ</b>		
2.1	Участие в конкурсах методической деятельности опорных центров, сетевых проектах	Уровень мероприятий: - всероссийский - региональный - муниципальный	<b>5</b> <b>3</b> <b>2</b>
2.2	Активное ведение рубрики МОЦ на сайте учреждения,		<b>3</b>
2.3	Размещение материалов по деятельности МОЦ в СМИ, сборниках и тд		<b>3</b>
3.	Участие в организации лагерей дневного пребывания, профильных школ, сборов в каникулярное время	Участие в организации и проведении	<b>3</b>

### 5. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-организатора

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Участие в сетевом педагогическом сообществе, разработка новых программ	да	3
2.	Разработка и публикация методических рекомендаций, сценарных разработок и внедрение новых форм организации массовой работы с обучающимися	да	3
3.	Участие в конкурсах педагогического мастерства		
	- муниципальный	наличие	1
	- региональный	наличие	2

	- федеральный	наличие	3
4.	Степень конструктивного сотрудничества с творческими коллективами, детскими объединениями	наличие	3
5.	Участие в реализации социальных проектов	да	3
6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, выставок и пр.)	да	3
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с творческими коллективами объединениями детскими организациями и объединениями и с общественными организациями	да	3
8.	Обзор мероприятий на сайте учреждения	наличие	3
9.	Участие и организация массовых мероприятий центра (не входящих в план)	наличие	3

### **6. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда концертмейстера**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Подготовка и запись музыкальных фонограмм, компоновка отдельных музыкальных фрагментов в единый музыкальный текст	да	3
2.	Качественное обслуживание технических средств обучения, аппаратуры	да	3
3.	Соблюдение трудовой дисциплины	без замечаний	2
4.	Высокий уровень озвучения массовых мероприятий согласно уровня:		
	Учреждения, города	наличие	1
	Муниципальный, районный	наличие	2
	Региональный, краевой	наличие	3
5.	Публикации в СМИ о деятельности концертмейстера, творческого объединения	наличие	2
6.	Участие в обновлении разнообразия музыкального репертуара детского объединения	да	3
7.	Участие в проведении мастер-классов, открытых занятий	да	3
8.	Создание собственного музыкального фонда, пополнение медиатеки	да	3
9.	Степень конструктивного сотрудничества с творческими коллективами, детскими объединениями	наличие	3
10.	Создание авторских музыкальных произведений	наличие	2

### **7. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качество профессиональной деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе		

	Сохранность контингента обучающихся учреждения	более 90%	2
	Регистрация обучающихся в системе ПФДО «Навигатор 27»	более 80%	2
	Организация работы с объединениями детьми в отдаленных поселениях района по очно-заочным, дистанционным программам	не менее 3-х	5
	Обновление дополнительных общеобразовательных программ	Увеличение доли программ нового поколения (дистанционных, сетевых, для детей с ОВЗ, одаренных и др.) по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	3
	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. (наличие победителей и призеров)	Уровень мероприятий: - международный, всероссийский - муниципальный (городской) При наличии приказов, протоколов, заверенных заявок	3 2
	Организация участия педагогического коллектива в социальных проектах, научно-исследовательской, инновационной деятельности на муниципальном уровне и выше	Не менее 3-х проектов	3
	Результаты участия педагогов учреждения в конкурсах профессионального мастерства, проектах, конкурсах программно-методических материалов и т.п.,	Уровень мероприятий: - всероссийский, региональный - муниципальный (городской, поселенческий) При наличии приказов, протоколов, заверенных заявок	3 2
	Организация и проведение районных массовых мероприятий	Проведение мероприятий в соответствии с планом	5
	Реализация проектов, мероприятий с привлечением социальных партнёров	не менее 3-х реализуемых проектов, мероприятий	3
	Организация работы по наставничеству	Наличие реализуемых программ	3
	Повышение квалификации педагогических работников учреждения	Увеличение доли педагогов, получивших высшую и первую категории с аналогичным периодом прошлого года	3
<b>2.</b>	<b>Совершенствование профессиональной компетентности</b>		
	Наличие собственных публикаций, информационно-аналитических статей, сборников различной направленности управленческого и педагогического опыта работы учреждения и педагогического коллектива.	Наличие публикаций	3
	Личное участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др.	Уровень мероприятий: - международный, всероссийский - муниципальный (городской)	3 2
<b>3.</b>	<b>Повышение имиджа учреждения</b>		
3.1	Создание условий информационной открытости	Активное участие в предоставлении информации для публикации	2

		и системность в обновлении информации на сайте учреждения и соц. сетях	
3.2	Поддержание материально-технического оснащения и улучшение дидактической базы учреждения	Участие в оформлении учреждения, выставок, создание базы педагогического опыта, результатов работы обучающихся	2
4.	<b>Организация в каникулярное время лагерей дневного пребывания, профильных школ, сборов</b>	В соответствии с требованиями, при отсутствии замечаний надзорных органов	5

### **8. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда главного бухгалтера, бухгалтера, бухгалтера-экономиста**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественное оформление, представление и сдача финансовой и статистической отчетности, с соблюдением установленных сроков и порядка	без замечаний	2
2.	Исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	99% - 99,5%	1
		99,6% - 99,9%	2
		100%	3
3.	Успешное прохождение проверок налоговых и других контролирующих органов, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний	3
4.	Качественное исполнение возложенных обязанностей по исполнению Федеральных законов №44 и №223	без замечаний	2
5.	Своевременное и качественное составление тарификации, смет доходов и расходов, плана ФХД учреждения и проекта бюджета на очередной финансовый год	без замечаний	2
6.	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	да	2
7.	Ведение аналитической деятельности по состоянию материально-технической базы образовательного учреждения, рациональное расходование финансовых и материальных средств, анализ эффективности и правильности расходования материальных средств	да	2
8.	Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	да	2
9.	Подготовка бухгалтерских документов для сдачи в архив	да	2
10.	Своевременное размещение информации интернет-сайтах учреждения.	да	2
11.	Анализ и контроль соотношения среднемесячной заработной платы по работникам учреждения	да	2
12.	Своевременное корректирование последствий запланированных работ по совершенствованию и развитию материально-технической базы школы	да	2
13.	Участие в реализации программы развития школы	да	2
14.	Подготовка информации для размещения на Интернет-сайте школы	да	2

### 9. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по административно-хозяйственной части

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Санитарное состояние учебных, служебных помещений, мест личной гигиены и прилегающей территории, состояние температурного и светового режима в помещениях Учреждения в соответствии с СанПинами.	Без замечаний	4
2.	Эстетическое оформление учреждения, благоустройство прилегающей территории, озеленение помещений и участка. Наличие динамики в сравнении с прошлым периодом.	да	4
3.	Выполнение объёмов текущего ремонта, качественная подготовка и своевременная приёмка ОУ к учебному году, отопительному сезону, летней оздоровительной кампании	Без замечаний	4
4.	Заключение в срок и в соответствии с законодательством договоров по ведению хозяйственной деятельности Учреждения.	да	4
5.	Контроль за качественным исполнением своих обязательств обслуживающими организациями согласно заключённым договорам:	Без замечаний	4
6.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений, Учредителя	Без замечаний	4
7.	Наличие паспорта антитеррористической защищенности, актуализированного на начало учебного года. Наличие и реализация плана комплексной безопасности и создание комфортных условий для осуществления образовательной деятельности (не менее, чем на 3 года.	да	3
8.	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов (Роспотребнадзор, Госпожнадзор, ГОЧС, Охрана труда)	Без замечаний	3

### 10. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда специалиста по кадрам, инспектора по кадрам

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Своевременная сдача отчётности и других запрашиваемых материалов, выдача справок по запросам сотрудников	да	4
2.	Ведение персонифицированного учета и оказание помощи в оформлении пенсий сотрудникам	да	4
3.	Создание банков данных, необходимых для работы ОУ и эффективное их использование	да	4
4.	Подготовка материалов для аттестационной, наградной комиссий	да	4
5.	Качественная разработка должностных инструкций сотрудников учреждения	да	4
6.	Помощь в оформлении предоставляемых населению учреждением платных образовательных услуг	да	4
7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	без замечаний	3

8.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний	3
----	---	---------------	---

### 11. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда уборщика служебных помещений

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, непредвиденных ситуаций (утечка воды, после непогоды, дополнительная вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойе и др.)	да	6
2.	Проведение внеплановых генеральных уборок	да	6
3.	Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, его пополнение	без замечаний	6
4.	Содержание убираемого участка в образцовом состоянии в соответствии с нормами СанПиН	без замечаний	6
5.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	да	6

### 12. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, оперативное устранение аварийных ситуаций, при наличии таких ситуаций	да	6
2.	Участие в благоустройстве территории, участие в ремонтных работах, установка оборудования, мебели и т.д.	да	3
3.	Своевременная подготовка учреждения к летней оздоровительной кампании, новому учебному году, осенне-зимнему сезону	да	3
4.	Обеспечение сохранности имущества, материалов, закрепленного (выданного) работнику для исполнения должностных обязанностей	да	3
5.	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	да	3
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательных отношений	отсутствие жалоб	3
7.	Помощь педагогическому составу по оформлению мероприятий, стендов, изготовление наглядных материалов	да	3
8.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний	3
9.	Увеличенный объем работы в связи с отпуском, болезнью дворника	да	3

### 13. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда сторожа, вахтера

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	без замечаний	4
2.	Соблюдение пропускного режима	без замечаний	4
3.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПин и пожарной безопасности	без замечаний	4
4.	Обеспечение порядка в здании в ночное время, выходные праздничные дни. - Закрытие окон, дверей с записью всех нарушений в журнал приемки и сдачи. - Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения администрации школы) своевременное выявление неисправности или нарушения замков сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением завхозу и вызовом соответствующих служб, отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.д.	без замечаний	4
5.	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса, посетителями	без замечаний	6
6.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности объектов на территории и в здании образовательного учреждения	да	4
7.	Высокий уровень исполнительной дисциплины	да	4

### 14. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда дворника

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда, санитарно-технического состояние территории	без замечаний	6
2.	Качественное своевременное исполнение разовых поручений администрации	да	6
3.	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	без замечаний	6
4.	Сохранность инвентаря	без замечаний	6
5.	Качественный уход за зелеными насаждениями и клумбами в летний период	без замечаний	6

### 15. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда механика по водоподготовке

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм, а также правил противопожарной безопасности, техники безопасности и охраны труда.	Без замечаний	6
2.	Высококачественная подготовки воды в бассейнах в соответствии со всеми санитарными, гигиеническими и эпидемиологическими стандартами и требованиями	без замечаний	6
3.	Своевременное и качественное составление документации (книга учета выполнения анализов и журнал контрольно-технического оборудования, отчетная документация)	да	3
4.	Разработка расписания посещения плавательного бассейна	да	3
5.	Разработка программы производственного контроля плавательного бассейна	да	3
6.	Контроль за соблюдением правил посещения бассейна	да	3
7.	Активное взаимодействие с органами Роспотребнадзора, Центром гигиены и эпидемиологии	да	3
8.	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	без замечаний	3

### 16. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда секретаря, делопроизводителя

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественная организация делопроизводства и сохранность документооборота (своевременная подготовка приказов, исходящей документации, своевременная передача документации на подпись руководителю)	Без замечаний	6
2.	Качественный прием, своевременная и оперативная регистрация и рассылка входящей и исходящей документации, электронной информации	Без замечаний	6
3.	Качественное и своевременное оформление дел (пошив, переплет, брошюровка, сдача дел в архив)	да	3
4.	Участие в подготовке нормативных документов, локальных актов, грантов, оформление грамот, поздравлений ит.д.	да	3
5.	Соблюдение сроков исполнения документации	да	3
6.	Создание банков данных, необходимых для работы ОУ и эффективное их использование	да	3
7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	отсутствие жалоб	3
8.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний	3

### 17. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда завхоза

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Высокий уровень организации мероприятий, направленных на повышение условий безопасности в учреждении, соблюдение требований охраны труда, СанПин.	Ежеквартальный	5
2.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений.	Ежеквартальный	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	Ежеквартальный	3

---

**Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
детский оздоровительный центр «Орбита» Амурского муниципального  
района Хабаровского края**

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффектив-  
тивности труда главного бухгалтера МАУ ДО ДОО «Орбита»**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии (показатели)</b>	<b>Оценка (баллы)</b>
1	Качественное оформление, представление и сдача финансовой и статистической отчетности, с соблюдением установленных сроков и порядка	10
2	Использование информационных технологий в ведении учета, процедур хранения, передачи, обработки информации	10
3	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	10
4	Качественное ведения бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги.	10
5	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности.	10
6	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учёт имущества, находящегося в учреждении, целевое использование средств субсидий	10
7	Отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам оплаты труда	10
8	Качественная и своевременная обработка первичных документов	10
9	Обеспечение данными для проведения инвентаризации активов и обязательств в соответствии с учетной политикой	10
10	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам. выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	10

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффектив-  
тивности труда заместителя директора по общим вопросам МАУ ДО  
ДОО «Орбита»**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии (показатели)</b>	<b>Оценка (баллы)</b>
1	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и поставку товаров	10
2	Использование информационных технологий процедур хранения, передачи и обработки информации	10
3	Качественная организация делопроизводства в соответствии с положениями и инструкциями	10
4	Качественная организация делопроизводства по кадрам	10
5	Наличие и использование автоматизированных программ для организации кадрового учета	10
6	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности в учреждении	10
7	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	10
8	Качественное выполнение разовых, особо важных сложных работ, поручений не входящих в круг должностных обязанностей	10
9	Организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (рекламные акции,	10

	кампании, выступления)	
10	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам, выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	10

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда сторожа МАУ ДО ДОЦ «Орбита»**

Критерии (показатели)	Оценка (максимальный балл)
Инициативность в работе, сложность и напряжение при массовых мероприятиях	20
Выполнение дополнительной работы при технических неполадках, при устранении аварийных ситуаций	10
Качественная работа по обеспечению пропускного режима	20
Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики.	20
Качественное и оперативное реагирование на внештатные ситуации	10
Иные показатели результативности. Выполнение дополнительных поручений	20

**Муниципальное казенное учреждение «Ресурсно-методический центр системы образования Амурского муниципального района Хабаровского края»**

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по вопросам ресурсов**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя Критерии эффективности</b>	<b>Период измерения, время действия</b>	<b>Оценка в баллах</b>
<b>1</b>	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании	1 раз в месяц	<b>5</b>
<b>2</b>	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя	1 раз в месяц	<b>5</b>
<b>3</b>	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	1 раз в месяц	<b>5</b>
<b>4</b>	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб образовательных учреждений, специалистов Управления образования, молодежной политики и спорта	1 раз в месяц	<b>5</b>
<b>ИТОГО:</b>			<b>20</b>

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по хозяйственно-эксплуатационной части**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя Критерии эффективности</b>	<b>Период измерения, время действия</b>	<b>Оценка в баллах</b>
1	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, в части обеспечения безаварийной работы систем водоснабжения, водоотведения, электро и тепло снабжения в здании УОМПиС	1 раз в месяц	<b>5</b>
2	Качество организационно-технического обеспечения административно - распорядительной деятельности, соблюдение сроков исполнения документации	1 раз в месяц	<b>5</b>
3	Участие в разработке новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, нормативных документов	1 раз в месяц	<b>5</b>
4	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб образовательных учреждений, специалистов Управления образования, молодежной политики и спорта	1 раз в месяц	<b>5</b>
<b>ИТОГО:</b>			<b>20</b>

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по информационно-методической работе**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя Критерии эффективности</b>	<b>Период измерения, время действия</b>	<b>Оценка в баллах</b>
1	Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства, мастер-классов, семинаров	1 раз в месяц	<b>5</b>
2	соблюдение сроков исполнения документации	1 раз в месяц	<b>5</b>

3	Наличие на сайте центра методических рекомендаций и других материалов для организации методической работы в муниципальной системе образования	1 раз в месяц	5
4	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб образовательных учреждений, специалистов Управления образования, молодежной политики и спорта	1 раз в месяц	5
ИТОГО:			20

### Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда главного бухгалтера

№ п/п	Наименование показателя Критерии эффективности	Период измерения, время действия	Оценка в баллах
1	Качественное оформление, представление и сдача финансовой и статистической отчетности, с соблюдением установленных сроков и порядка	1 раз в месяц	5
2	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, освоения бюджетных средств	1 раз в месяц	5
3	Качественное и своевременное исполнение договоров, бюджетных обязательств, отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	1 раз в месяц	5
4	Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей.	1 раз в месяц	5
ИТОГО:			20

### Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда начальника отдела ПМПК

№	Наименование показателя	Период измерения, время действия	Оценка в баллах
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), педагогов, специалистов.	1 раз в месяц	10
3	Качественное выполнение должностных обязанностей	1 раз в месяц	5
4	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя	1 раз в месяц	5
ИТОГО:			20

### Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда специалистов (инженер по надзору за строительством, инженер-сметчик, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности, системный администратор, специалист по кадрам, секретарь, архивариус, старший мастер, мастер участка, техник по обслуживанию АПС

№	Наименование показателя	Период измерения, время действия	Оценка в баллах
1	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от образовательных учреждений, специалистов Управления образования, молодежной политики и спорта	1 раз в месяц	10
2	Отсутствие замечаний контролирующих органов	1 раз в месяц	5
3	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя	1 раз в месяц	5
ИТОГО:			20

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда уборщика производственных и служебных помещений, сторожа-вахтера, дворника, плотника**

№	Наименование показателя	Период измерения, время действия	Оценка в баллах
1	Отсутствие обращений и жалоб образовательных учреждений, специалистов Управления образования, молодежной политики и спорта	1 раз в месяц	4
2	Оперативное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	1 раз в месяц	3
3	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя	1 раз в месяц	3
ИТОГО:			10

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда водителя автомобиля, электросварщика ручной сварки, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтера по обслуживанию технологического оборудования, слесаря-сантехника**

№	Наименование показателя	Период измерения, время действия	Оценка в баллах
1	Отсутствие обращений и жалоб образовательных учреждений, специалистов Управления образования, молодежной политики и спорта	1 раз в месяц	5
2	Оперативное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	1 раз в месяц	10
3	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя	1 раз в месяц	5
ИТОГО:			20

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда специалистов ПМПК (педагог-психолог, учитель – логопед, врач - психиатр)**

№	Наименование показателя	Период измерения, время действия	Оценка в баллах
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), педагогов, специалистов.	1 раз в месяц	10
3	Качественное выполнение должностных обязанностей	1 раз в месяц	5
4	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя	1 раз в месяц	5
ИТОГО:			20

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда методиста**

№	Наименование показателя	Период измерения, время действия	Оценка в баллах
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководителей ОУ, специалистов УОМПиС	1 раз в месяц	5

3	Обновление на сайте РМЦ методических рекомендаций и других материалов для организации методической работы по профилю деятельности (не реже 3 раз в месяц)	1 раз в месяц	<b>5</b>
4	Организация мониторинга и оценки качества муниципальной системы образования по профилю деятельности	1 раз в месяц	<b>10</b>
ИТОГО:			<b>20</b>

---

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом начальника управления  
образования молодежной политики  
и спорта

от 22.10.2024 № 488-Д

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
о комиссии по оценке деятельности работников учреждения**

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия по оценке работы работников учреждения (далее – Комиссия) осуществляет свою работу в соответствии с Положениями:

- об оплате труда работников учреждения;
- об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения за качество выполняемых работ;
- о премировании работников учреждений;
- об установлении и размере выплат за стаж непрерывной работы работникам учреждений.

1.2. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

1.3. Основными задачами комиссии являются:

- рассмотрение информации о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат за качество выполняемых работ;
- рассмотрение представлений о премировании работников;
- установление размера выплат за стаж непрерывной работы работникам;
- оценка результатов деятельности работников в соответствии с Критериями;
- выполнение иных задач в соответствии с положениями об оплате труда;
- подготовка протокола заседания комиссии, являющегося основанием для издания приказа об установлении выплат;

1.4. Основными принципами в работе Комиссии являются:

- открытость;
- коллегиальность;
- объективность;
- прозрачность;
- периодичность заседаний Комиссии.

1.5. Информация (отчеты, справки, анализы и т.п.) о показателях деятельности работников учреждения для установления выплат за качество выполняемых работ, премий, предоставляется в Комиссию за 10 дней до начала ее работы.

## **2. Порядок работы Комиссии**

2.1. Заседание Комиссии проводится планово – (один раз в квартал или в месяц) и внепланово – по необходимости, при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии.

2.2. Секретарь Комиссии принимает от работников учреждений оценочный лист, с предварительно выставленными баллами, в соответствии с Критериями оценки деятельности работников (далее - Критерии).

Секретарь организует заседание Комиссии, ведет протокол.

2.3. Комиссия в составе председателя и её членов:

- рассматривает и оценивает, поступившую информацию;
- принимает решение путём голосования.

2.4. Принятое на Комиссии решение об установлении количества баллов по Критериям, указывается в протоколе заседания Комиссии, который является основанием для издания приказа об установлении выплат.

Приказ о назначении выплат, с прилагаемым к нему протоколом Комиссии, доводится до сведения работников.

Руководитель учреждения

Ф.И.О.

СОГЛАСОВАНО  
Представительный орган  
работников учреждения  
\_\_\_\_\_ Ф.И.О.

\_\_\_\_\_