



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА  
Красноярского края

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«20» февраля 2023 г.

г. Енисейск

№ 44 -п

Об утверждении положения об оплате труда  
руководителей муниципальных  
автономных образовательных учреждений

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», Решения Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», ст.ст. 37, 39, 43 Устава города Енисейска, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений согласно приложению к настоящему Постановлению.

2. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем опубликования в Информационном бюллетене города Енисейска Красноярского края и подлежит размещению на официальном интернет-портале органов местного самоуправления города Енисейска <http://www.eniseysk.com>.

3. Контроль за исполнением данного постановления возложить на заместителя главы города по социальным и общим вопросам Тихонову О.Ю.

Глава города

В.В. Никольский

Приложение  
к постановлению  
администрации города  
от 20.02.2023 № 44-П

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений**

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135,144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 9 Федерального закона от 03.11.2006 №174-ФЗ «Об автономных учреждениях», статье 7 Решения Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений, координацию деятельности которых осуществляет МКУ «Управление образования г. Енисейска» (далее – автономные учреждения).

1.3. Заработная плата руководителей автономных учреждений включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

1.4. Условия оплаты труда руководителей автономных учреждений определяются трудовым договором, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.5. При установлении условий оплаты труда руководителю автономного учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска» при условии выполнения руководителем всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

1.6. Руководителям автономных учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## 2. Должностные оклады руководителей автономных учреждений

2.1. Должностной оклад руководителя автономного учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им автономного учреждения в зависимости от отнесения автономного учреждения к группе по оплате труда в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Руководителю автономного учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска» и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

2.3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя автономного учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов (приложение № 2).

2.4. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, определяется в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

2.5. Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя автономного учреждения, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной МКУ «Управление образования г. Енисейска».

2.6. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей автономных учреждений определяется:

№ п/п	Учреждения	Должности, профессии работников учреждений
1	Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
2	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	Учитель воспитатель
3	Учреждения дополнительного образования	педагог дополнительного образования тренер-преподаватель педагог-организатор концертмейстер

### 3. Виды, размеры и условия установления выплат компенсационного характера руководителям автономных учреждений

3.1. Руководителю автономного учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2 Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям автономных учреждений выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

4.2. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей автономных учреждений.

4.3. Количество должностных окладов руководителей автономных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 12 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.4. Распределение фонда стимулирования руководителей автономных учреждений осуществляется ежемесячно комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной МКУ «Управление образования г. Енисейска» (далее - комиссия).

4.5. Специалисты МКУ «Управление образования г. Енисейска» представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.



4.6. Руководители автономных учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

4.7. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии МКУ «Управление образования г. Енисейска» издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

4.8. Руководителям автономных учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;

- проведение ремонтных работ;

- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

- участие в инновационной деятельности;

- организация и проведение важных работ, мероприятий;

- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

4.9. Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

4.10. Виды выплат стимулирующего характера (за исключением выплат по итогам работы), размеры и условия их установления для руководителей автономных учреждений, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности руководителей автономных учреждений, определяются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

4.11. Порядок установления и размер стимулирующих выплат руководителям автономных учреждений за счет приносящей доход деятельности автономного учреждения определяются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

4.12. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, руководителям автономных учреждений устанавливаются по решению учредителя на срок не более трех месяцев и выплачиваются ежемесячно.

4.13. Руководителям автономных учреждений по решению учредителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера по итогам работы при

выполнении автономным учреждением муниципального задания в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

4.14. Руководителям автономных учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30 % 60 %
2	опыт работы в занимаемой должности**	
	от 1 года до 5 лет***	5 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	15 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	20 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	15 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	20 %
	от 5 года до 10 лет***	15 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	25 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	30 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	25 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	30 %
	свыше 10 лет***	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	35%	
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	40%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» ***	40%	

\* Без учета повышающих коэффициентов.

\*\* Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

\*\*\* Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности преподаваемых дисциплин).

## 5. Единовременная материальная помощь

5.1. Руководителям автономных учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь руководителям автономных учреждений оказывается в связи с бракосочетанием, рождением ребенка,

смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), смертью работника, тяжелым материальным положением, связанным с продолжительной болезнью, утратой личного имущества в результате кражи, пожара, стихийного бедствия. Размер единовременной материальной помощи, оказываемой работнику в течение календарного года по каждому из наступивших оснований, составляет двадцать тысяч рублей.

5.3. Выплата материальной помощи производится по приказу руководителя МКУ «Управление образования г. Енисейска»:

- в связи со смертью работника учреждения – на основании заявления одного из членов семьи;

- по остальным основаниям, предусмотренным пунктом 5.2 – на основании письменного заявления руководителя автономного учреждения и копий документов, удостоверяющих фактические основания для предоставления материальной помощи.

**Показатели  
для отнесения автономных учреждений  
к группам по оплате труда руководителей автономных учреждений**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей автономных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;  
количество обучающихся (детей);  
показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей автономных учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3	Учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей автономных учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:  
по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;



по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями автономных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Учреждения дополнительного образования относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей автономных учреждений:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
3	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию, ученую степень	0,5 1 1,5
4	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
5	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15

6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
7	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
8	Наличие автотранспортных средств и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
9	Наличие теплиц	за каждый вид	50
10	Наличие локальных сооружений для сбора и очистки бытовых сточных вод (септик), пожарных водоемов	за каждый вид	10
11	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
12	Наличие в муниципальных образовательных учреждениях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (кроме образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
13	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
14	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
15	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
руководителей муниципальных  
автономных образовательных учреждений

**ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА  
(ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ  
ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО  
ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается по формуле:

$$D_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n D_{O_i}}{n}, (1)$$

где:

$D_{\text{ср}}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$D_{O_i}$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием муниципального учреждения;

$n$  – штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала муниципального учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 3 к Положению  
об оплате труда руководителей муниципальных  
автономных образовательных учреждений

Виды и размер компенсационных выплат для руководителей  
автономных учреждений

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу <*>
1	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении.	15
2	Руководителям общеобразовательных школ-интернатов	20
3	Руководителям за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4	За ненормированный рабочий день	15
5	Руководителям дошкольных образовательных учреждений, имеющих группы оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией	15

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
руководителей муниципальных  
автономных образовательных учреждений

Виды выплат стимулирующего характера (за исключением выплат по итогам работы), размеры и условия их установления для руководителей автономных учреждений, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности руководителей автономных учреждений

1. Общеобразовательные учреждения

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностном у окладу), ставке заработной
		наименование	индикатор	

				платы
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществления государственного контроля (надзора)	20 %
			отсутствие травм, несчастных случаев детей и взрослых	10 %
			Создание условий для получения качественного общего образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами	5 %
	организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя	отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	25 %	
	обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100 %	5 %	
	выполнение квоты по приему на работу инвалидов	100 %	2 %	
	организация и проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы	наличие структурного подразделения - школьный спортивный клуб	5%	
	организация дополнительного образования детей	охват не менее 72% обучающихся дополнительным образованием	5%	
		реализация адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	5%	



		профориентационная деятельность	наличие психолого-педагогического класса иных профильных классов	7 %
			межведомственное взаимодействие в организации и проведении профориентационных мероприятий со школьниками (соглашения о взаимодействии, совместные планы, договоры о сотрудничестве и т.п.)	7 %
		выполнение требований законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения	отсутствие замечаний по ведению работы в личном кабинете Единой Информационной Системе ( <a href="https://zakupki.gov.ru">https://zakupki.gov.ru</a> )	10%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организаций	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждый дополнительный объект)	3%
			наличие статуса базовых площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами	7%
		тиражирование инновационных разработок городских, региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%
	кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах "Учитель года"; "Лучший педагог дополнительного образования"; "Конкурс профессионального мастерства специалистов	наличие участников	5%
			наличие победителей	10%

		сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)"; и другие.		
		создание условий для организации профессионального развития педагогических кадров	включенность в работу по НОК (независимой оценке компетентности педагогов)	5 %
			наличие ИПМ (индивидуальных профессиональных маршрутов педагогов)	5 %
		организация работы по поддержке молодых специалистов, в возрасте до 35 лет в первые три года профессиональной деятельности	наставничество (оформлено документально)	3 %
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	1 %
		представительство в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	2 %
		позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления,	2%
			публикации руководителя ОУ	5%
		управленческое наставничество	участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами	7%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
образовательные результаты	учебные результаты		отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	7%
			отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	7%
			отсутствие жалоб при приеме обучающихся в 10 класс (обучающихся в учреждении не менее 3 лет)	5%

		внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
			международный и всероссийский уровень	6%
			региональный уровень	4%
			муниципальный уровень	3%
		воспитательная работа	отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами	2%
			отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
			отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
			положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников), стоящих на учете в КДН	2%
			организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	победы ОУ и (или) руководителя в конкурсах образовательных организаций (1 конкурс): муниципальный региональный всероссийский	(не более 10%) 2 % 3% 5%
			победы педагогических работников в очных профессиональных конкурсах: муниципальный региональный	5 % 7 %
		выявление, развитие и поддержка одаренных школьников	доля детей 1 - 11 классов, вовлеченных в интеллектуальные, спортивные и творческие состязания не менее 85%	7%
		наличие особых условий	организация сетевой формы реализации образовательных программ (наличие договоров и совместных образовательных программ)	7%
организация работы лагеря с дневным пребыванием детей				

			(без замечаний)	7 %
выплаты за качество выполняемых работ				
результативность деятельности учреждения	качественное управление хозяйственной деятельностью (на основе Программы развития учреждения, Программы по энергосбережению, плана закупок) хозяйственной деятельностью (на основе Программы развития учреждения, Программы по энергосбережению, плана закупок)		своевременная и качественная подготовка образовательной организации к новому учебному году	5 %
			Качественное материально-техническое оснащение образовательного процесса. в соответствии с требованиями, на основании перспективного плана ОО	5 %
			Предоставление качественно и срок: документации, регламентирующей качественное функционирование ОО	5 %
			Своевременная и качественная коррекция документов по результатам проверки компетентных органов	5 %

## 2. Учреждения дошкольного образования

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности организации	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических и бытовых условий образовательного процесса	Своевременное исполнение предписаний надзорных органов в рамках своих компетенций	10%
			Отсутствие травм, несчастных случаев у работников	5%
		Материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса	Обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации - 100%	5%
			Информационная	5%

		обеспеченность официального сайта организации в соответствии с действующим законодательством	
Развитие кадрового потенциала образовательной организации	Создание условий для организации профессионального развития педагогических кадров:	Включенность в работу по НОК (независимой оценке компетентности педагогов)	10%
		Наличие ИПМ (индивидуальных профессиональных маршрутов педагогов)	10%
		Обучение педагогических работников в дистанционных курсах повышения квалификации (все заявленные педагоги своевременно приступили к обучению, выполнили задания в срок, получили удостоверения)	10%
		Организация работы по поддержке молодых специалистов, в возрасте до 35 лет в первые три года профессиональной деятельности (Наличие и функционирование модели наставничества)	5%
Эффективность финансово-экономической деятельности	Выполнение требований законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд организации:	Отсутствие замечаний по ведению работы в личном кабинете Единой Информационной Системе ( <a href="https://zakupki.gov.ru">https://zakupki.gov.ru</a> )	5%
		Исполнение бюджетной сметы: 97% - 100%	5%
	Своевременное и качественное предоставление финансовой отчетности	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и экономической отчетности	5%
		Привлечение внебюджетных (грантовых) средств	10%
		Своевременность и полнота отчетности по взиманию родительской платы за присмотр и уход	10%
Обеспечение условий для сохранения и	Сохранность контингента	Отсутствие детского травматизма	5%



укрепления здоровья детей	детей	Коэффициент посещаемости не менее 80% по итогам года	5%
	Выявление детей сирот и детей ОБПР	Своевременное выявление детей сирот и детей ОБПР	5%
		Организация работы с семьями СОП (положительная динамика)	5%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития образовательной организации	Участие в инновационной, экспериментальной деятельности	Наличие подтверждающего документа и результата работы	20 %
	Реализация грантовых программ, инновационных проектов (муниципального, регионального уровня):	Охват детей образованием технической, исследовательской направленности не менее 15%	6%
	Реализация задач национальных проектов:	Создание условий для раннего развития детей в возрасте от 1,5 до 3 лет (наличие групп раннего возраста от 1.5 лет)	4%
		Реализация программ психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям детей, получающих дошкольное образование в семье (консультационные пункты)	6%
	Деятельность по обобщению и распространению эффективного управленческого и педагогического опыта на региональном уровне	Описание управленческой/ образовательной практики для экспертизы	2%
		Публикация управленческой/ образовательной практики по итогам экспертизы в региональном атласе	3%
	Создание условий для получения качественного инклюзивного образования	Наличие в штате педагогических работников для обеспечения условий обучения детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья (в соответствии с рекомендациями ТПМПК)	3%
		Наличие групп компенсирующей, комбинированной направленности	2%

		Создание условий для получения детьми дополнительного образования	Реализация на базе организации дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся	5%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Эффективность управленческой деятельности	Качественное предоставление услуг (для бюджетных ДОО)	Выполнение муниципального задания: 90 - 100%		10%
		Своевременное размещение муниципального задания, отчетов о выполнении муниципального задания на официальных сайтах организации, bus.gov.ru		5%
	Наличие действующего мониторинга развития организации	Эффективное функционирование ВСОКО		5%
		Удовлетворенность получателей услуг качеством предоставляемых услуг не менее 90% (Анкетирование)		5%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Штатное расписание составлено в соответствии с целями и задачами основной общеобразовательной программы, особенностями развития детей		7%
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников организации		3%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)		7%
		Отсутствие нарушений трудового законодательства Российской Федерации		3%

### 3. Учреждения дополнительного образования

Должности	Критерии оценки Результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Руководитель учреждения, заместитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение	Соответствие	Своевременное исполненных	15%

руководителя	стабильного функционирования организации учреждения	деятельности учреждения требованиям законодательства	предписаний надзорных органов в рамках своих компетенций	
			Отсутствие замечаний по ведению работы в личном кабинете Единой Информационной Системе ( <a href="https://zakupki.gov.ru">https://zakupki.gov.ru</a> )	5%
		Выполнение муниципального задания (плана финансово-хозяйственной деятельности), бюджетной сметы	Целевое и эффективное освоение бюджетной сметы	7%
			98% - 100%	7%
			95% - 97%	5%
			Выполнение муниципального задания: 90 - 100%	5%
			Своевременное размещение муниципального задания, отчетов о выполнении муниципального задания на официальных сайтах организации, bus.gov.ru	3%
			Отсутствие обращений о выделении дополнительных бюджетных ассигнований в процессе исполнения бюджетной сметы (планов финансово-хозяйственной деятельности)	5%
			Обеспечение на 1 июля контрактации договорных обязательств в размере 80% от запланированных на год бюджетных ассигнований для осуществления закупок товаров, работ, услуг	5%
			Отсутствие заключенных договоров, контрактов на выполнение работ и оказание услуг без бюджетных обязательств	5%
		Обеспечение сохранности имущества и улучшение материально-технической базы	Обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации - 100%	3%
			Улучшение материально-технической базы за предыдущий год	3%
		Информационная открытость учреждения	Соответствие структуры и содержания сайта требованиям законодательства	3%

			Актуальность размещения материалов учреждения на сайте	3%
		Укомплектованность педагогическими кадрами	Отсутствие незакрытых вакансий педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, и при этом отсутствие педагогов, имеющих нагрузку более установленного минимума	5%
		Обеспечение безопасных условий для организации образовательного процесса	Отсутствие детского травматизма	3%
			Отсутствие травм, несчастных случаев у работников	3%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Развитие деятельности учреждения	Реализация региональных, федеральных, проектов, программ, мероприятий	Региональный уровень: 10% - за каждый проект, но не более 20%	20%	
		Федеральный уровень: 15% - за каждый проект, но не более 30%	30%	
	Реализация муниципальных проектов, мероприятий	Организация и проведение муниципальных массовых мероприятий для учащихся (конкурсов, конференций, соревнований) 5% - за каждое мероприятие, но не более 30%	30%	
		Участие обучающихся, педагогов в муниципальных межведомственных мероприятиях, общественно-значимых социальных проектах 5% - за каждый проект, но не более 20%	20%	
		Организация и проведение мероприятий для детей, пребывающих в лагерях с дневным пребыванием детей	10%	
	Участие педагогов учреждения в конкурсах профессионального мастерства (очное)	муниципальный уровень 5% - за каждого участника, но не более 10%	10%	
		региональный, всероссийский уровень	10%	
	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории (I и	80% и более,	10%	
		от 60 до 79,95%	5%	

		высшая квалификационные категории)		
		Организация повышения квалификации кадров	Отсутствие педагогов, не проходивших КПК (не менее 72 часов) в течение 3 - лет	5%
		Профилактика безнадзорности и правонарушений	Сохранение контингента обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета	10%
		Доля обучающихся, получающих образование по индивидуальным учебным планам (ИУП)	более 25%	10%
			15-25%	5%
		Доступность качественного образования	Реализация дополнительных общеразвивающих программ для детей ОВЗ, детей-инвалидов	5%
			Реализация дополнительных общеразвивающих программ для детей дошкольного возраста 2% за каждую программу, но не более 10%	10%
			Реализация дополнительных предпрофессиональных образовательных программ 2% за каждую программу, но не более 10%	10%
			Реализация дополнительных общеразвивающих программ в дистанционной форме 2% за каждую программу, но не более 10%	10%
			Реализация дополнительных общеразвивающих программ по сетевому взаимодействию с другими организациями 2% за каждую программу, но не более 10%	10%
		Предоставление дополнительных платных услуг	Результативность	10%
		Инновационная деятельность	Наличие у образовательной организации статуса инновационной площадки, ресурсного, опорного центра	10%
		Участие образовательной организации в конкурсных	муниципальный уровень	10%
			региональный или федеральный уровень	20%



	мероприятиях		
	Работа руководителя образовательной организации в составе экспертной группы, жюри муниципальных конкурсов	Работа в составе муниципальной экспертной группы, жюри:	10%
		двух и более	10%
		одной	5%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Достижения обучающихся, педагогов, образовательной организации в региональных, федеральных мероприятиях	Результативность участия обучающихся в региональных, федеральных, международных мероприятиях	Победители, призовые места на региональном уровне: по 2% за каждого победителя или команду, но не более 20%	20%
		Победители, призовые места на федеральном уровне: по 5% за каждого победителя или команду, но не более 40%	40%
		Победители, призовые места на международном уровне: по 10% за каждого победителя, но не более 50%	50%
	Результативность личного участия педагогов в муниципальных, региональных, федеральных мероприятиях	Победители, призовые места на - муниципальном уровне - по 5% за каждого победителя; - региональном уровне - по 7% за каждого победителя; - федеральном - по 10% за каждого победителя. В целом не более 30%	30%
	Наличие у образовательной организации статуса победителя или призера конкурсных мероприятий	муниципальный уровень	10%
		региональный, федеральный уровень	20%
Качество образовательных результатов	Доля обучающихся, освоивших дополнительные образовательные программы	не менее 95%	10%
	Сохранность контингента обучающихся	Доля обучающихся, отчисленных из образовательной организации (по их желанию) составляет менее 10%	5%
	Использование инновационных технологий	Обучение детей с ОВЗ и инвалидов с использованием дистанционных технологий	10%
	Осуществление персонафицированн	Достижение показателя охвата детей ПФДО	10%

		ого финансирования (ПФДО)		
		Доля обучающихся и родителей (законных представителей) удовлетворенных качеством образования	более 80% опрошенных	5%
	Эффективность управления УДО		Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления бухгалтерской и финансово-экономической отчетности	5%
			Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения	5%
			Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	5%
			Привлечение внебюджетных средств (в том числе грантовых)	5%

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
руководителей муниципальных  
автономных образовательных учреждений

**Порядок  
установления и размер стимулирующих выплат  
руководителям автономных учреждений за счет приносящей  
доход деятельности автономного учреждения**

1. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю автономного учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

2. Выплаты стимулирующего характера руководителям автономных учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя автономного учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

3. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям автономных учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки

результативности и качества труда руководителей автономных учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
руководителей муниципальных  
автономных образовательных учреждений

### Размер выплат по итогам работы руководителям муниципальных автономных учреждений

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99.1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%

Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%