

АДМИНИСТРАЦИЯ Г. УЛАН-УДЭ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 1 июля 2009 г. N 294

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ Г. УЛАН-УДЭ

Список изменяющих документов
(в ред. Постановлений Администрации г. Улан-Удэ
от 21.12.2009 N 574, от 24.04.2012 N 132,
от 06.03.2014 N 48, от 19.05.2015 N 114)

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования и приведения ее в соответствие с федеральным законодательством, в соответствии с [постановлением](#) Администрации г. Улан-Удэ от 03.04.2008 N 168 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений", [постановлением](#) Администрации г. Улан-Удэ от 20.04.2009 N 182 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях", в связи с принятием [постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 18.03.2009 N 111 "О внесении изменений в постановление Администрации г. Улан-Удэ от 03.04.2008 N 168 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений" постановляю:

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 24.04.2012 N 132)

1. Утвердить [Положение](#) об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Комитету по образованию г. Улан-Удэ (приложение).
(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 24.04.2012 N 132)

1.1. Исключен. - [Постановление](#) Администрации г. Улан-Удэ от 24.04.2012 N 132.

2. Считать утратившим силу [пункт 2](#) постановления Администрации г. Улан-Удэ от 06.11.2008 N 547 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования г. Улан-Удэ".

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя мэра по социальной политике Зураева И.И.

Мэр г. Улан-Удэ
Г.А.АЙДАЕВ

Приложение
к Постановлению
Администрации г. Улан-Удэ
от 01.07.2009 N 294

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

**ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
Г. УЛАН-УДЭ**

Список изменяющих документов
(в ред. Постановлений Администрации г. Улан-Удэ
от 21.12.2009 N 574, от 24.04.2012 N 132,
от 06.03.2014 N 48, от 19.05.2015 N 114)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений дошкольного и дополнительного образования; работников, указанных в [пункте 1.3](#) приложения N 1, утвержденного постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 22.04.2008 N 212; межшкольных учебных комбинатов; муниципального центра оценки качества образования г. Улан-Удэ, подведомственных Комитету по образованию г. Улан-Удэ (далее - учреждений), и является основой для разработки локальных нормативных актов об оплате труда учреждений.
(в ред. Постановлений Администрации г. Улан-Удэ от 24.04.2012 N 132, от 19.05.2015 N 114)

1.2. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ); условия и размеры выплат компенсационного характера и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением об оплате труда, условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов и порядок их индексации.

1.3. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих и иных выплат.

Фонд оплаты труда - объем финансовых средств, сформированный в учреждении на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.4. Должностные инструкции, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ, утверждаются руководителем учреждения в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями.

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

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемых нормативным правовым актом Администрации г. Улан-Удэ;
- д) нормативных правовых актов Администрации г. Улан-Удэ об оплате труда работников муниципальных учреждений;
- е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- ж) мнения представительного органа работников.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48)

2.3. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников приведены в [приложении N 1](#) к настоящему Положению.

2.6. Положением об оплате труда предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов (в процентах) к окладам за квалификационную категорию в следующих размерах:

Высшая квалификационная категория - 20%.

Первая квалификационная категория - 15%.

Вторая квалификационная категория - 10% (для педагогических работников, прошедших аттестацию до введения в действие приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия от 09.09.2011 N 1560/1).

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 19.05.2015 N 114)

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (ставке) определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

2.7. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров стимулирующих выплат и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу.

2.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 4](#) Положения.

2.9. Работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем, предусмотренным [разделом 5](#) Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 21.12.2009 N 574)

3.2. Должностные оклады руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами.

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников возглавляемого им учреждения (до 3 размеров указанной среднемесячной заработной платы) с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$O = ЗП_{ср} \times N \times K$, где:

O - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗП_{ср} - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

N - кратность (до 3), раз. Определяется решением комиссии, состоящей из представителей органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий период. Состав и порядок работы комиссии утверждаются нормативным локальным актом учредителя;

К - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, раз.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, на среднюю численность работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другие компенсационные выплаты.
(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 19.05.2015 N 114)

$$ЗП_{\text{ср}} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Числ.} \times n}, \text{ где:}$$

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, рассчитанный без выплат, обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж, и других выплат компенсационного характера;

Числ. - средняя численность работников учреждения (включая среднесписочную численность работников, среднюю численность внешних совместителей), за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, в среднем за год;
(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 19.05.2015 N 114)

N - количество месяцев в году (12).

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю учреждения.

Если учреждение функционировало менее года до момента определения должностного оклада руководителя учреждения, то при расчете используются данные за фактически отработанное время.

Во вновь созданном учреждении среднемесячная заработная плата работников определяется по утвержденному фонду оплаты труда и утвержденной штатной численности.
(п. 3.3 в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48)

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

Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня, по каждому из которых предусмотрен диапазон значений ([приложение 2](#) к настоящему Положению).

Приказом учредителя определяется уровень оплаты труда каждому руководителю образовательного учреждения на основе объемных показателей, утвержденных [постановлением](#) Администрации города от 24.09.2008 N 471 "Об установлении критериев отнесения муниципальных образовательных учреждений г. Улан-Удэ к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения.
(в ред. [Постановлений](#) Администрации г. Улан-Удэ от 21.12.2009 N 574, от 06.03.2014 N 48)

Для руководителей учреждений, имеющих обособленные структурные подразделения, филиалы, более одного здания, по решению учредителя может применяться корректирующий коэффициент, соответствующий уровню выше.
(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48)

Максимальное значение корректирующего коэффициента первого уровня по решению учредителя устанавливается руководителям учреждений, имеющих обособленные структурные подразделения, филиалы, более одного здания, уровень оплаты труда которых в соответствии с [постановлением](#) Администрации города от 24.09.2008 N 471 "Об установлении критериев отнесения муниципальных образовательных учреждений г. Улан-Удэ к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения относится к первому уровню.

(в ред. Постановлений Администрации г. Улан-Удэ от 21.12.2009 N 574, от 06.03.2014 N 48)

3.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения в размере 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам в соответствии с [разделом 4](#) Положения.

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

Абзац исключен. - [Постановление](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48.

Заместителям и главным бухгалтерам стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения.

(абзац введен [Постановлением](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48)

Размер стимулирования заместителей руководителя учреждения, главных бухгалтеров устанавливается в % от оклада, данный размер не должен превышать 80% фонда стимулирования руководителя (для каждого заместителя руководителя, главного бухгалтера).

(абзац введен [Постановлением](#) Администрации г. Улан-Удэ от 19.05.2015 N 114)

Порядок определения фонда стимулирования руководителей осуществляется на основании [Положения](#), утвержденного в приложении 3 к настоящему Положению.

(абзац введен [Постановлением](#) Администрации г. Улан-Удэ от 19.05.2015 N 114)

3.7.1. Руководителям учреждений, имеющим почетные звания, приказом учредителя в пределах фонда оплаты труда устанавливается надбавка к окладу в следующих размерах:

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48)

- руководителям учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; руководителям учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; работникам учреждений, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)"; заслуженный работник - 20%;

- руководителям учреждений, награжденным ведомственными знаками отличия, - 10%.

При наличии двух и более званий в расчет принимается наибольший коэффициент (коэффициенты не суммируются).

Заместителям руководителя, главным бухгалтерам, имеющим почетные звания, устанавливаются надбавки в соответствии с принятыми локальными нормативными актами образовательного учреждения.

(п. 3.7.1 введен [Постановлением](#) Администрации г. Улан-Удэ от 21.12.2009 N 574)

3.7.2. Руководителям учреждений, заместителям руководителей, прошедшим аттестацию до введения в действие приказа Комитета по образованию г. Улан-Удэ от 24.03.2014 N 235 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководящих работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Комитету по образованию г. Улан-Удэ", устанавливается надбавка к окладу в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория - 20%;
- первая квалификационная категория - 15%.

Руководителям учреждений, заместителям руководителей, не имеющим квалификационную категорию и подтвердившим занимаемую должность в соответствии с приказом Комитета по образованию г. Улан-Удэ от 24.03.2014 N 235 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководящих работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Комитету по образованию г. Улан-Удэ", устанавливается надбавка к окладу за стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя:

- стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя свыше 5 лет - 20%;
- стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя от 3 до 5 лет - 15%;
- стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя от 1 до 3 лет - 10%.

(п. 3.7.2 введен [Постановлением](#) Администрации г. Улан-Удэ от 19.05.2015 N 114)

3.8. В случае если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер стимулирующих выплат руководителю, учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48)

3.9. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств учредитель вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив руководителей учреждений об этом в установленном законодательством порядке.

(п. 3.9 введен [Постановлением](#) Администрации г. Улан-Удэ от 21.12.2009 N 574)

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

4.3. Работникам учреждений образования производятся следующие выплаты компенсационного характера:

N	Выплаты компенсационного характера	Рекомендуемый размер доплат, в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	до 12%
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	не более 50%
(в ред. Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 19.05.2015 N 114)		
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
3.1.	Доплата за совмещение профессий (должностей) <*>	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с дополнительной работы
3.2.	Доплата за расширение зон обслуживания <*>	
3.3.	Доплата за работу в ночное время	35% от часовой тарифной ставки (оклада)
3.4.	Доплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени в детских оздоровительных лагерях	до 15%
3.5.	Педагогическим работникам, медицинским работникам и учебно-вспомогательному персоналу за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	15 - 20%
3.6.	Доплата руководителю за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития), доплата руководителю учреждения общего типа, имеющего не менее двух групп специального назначения	20%
3.7.	Доплата педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	педагогический персонал - 20%; прочий персонал - 15%

3.8.	Доплата специалистам логопедических пунктов	20%
3.9.	Доплата специалистам центров психолого-педагогической и медико-социальной помощи, непосредственно занятым работой с детьми	до 20%
3.10.	За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением: медицинским работникам педагогическим и другим работникам	30 15
3.11.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20
3.12.	За работу в общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режимов	0,10
(п. 3.12 введен Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 21.12.2009 N 574)		
3.13.	За работу в общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	до 0,50
(п. 3.13 введен Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 21.12.2009 N 574)		
4.	Доплата руководителям, заместителям руководителей и специалистам загородных оздоровительных лагерей, расположенных в сельской местности	25%
(п. 4 введен Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 24.04.2012 N 132)		

<*> Размер доплат определяется в пределах выделенного фонда оплаты труда.

4.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями (п. 1 Перечня компенсационных выплат), устанавливаются в соответствии с [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, по которым предусмотрены доплаты до 12% или до 24% (утверждены приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 (с изменениями и дополнениями)).

4.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на фактическую заработную плату работника.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% части должностного оклада (тарифной ставки) за час работы в ночное время.

4.7. В учреждениях общего типа, имеющих классы или группы специального назначения, доплаты производятся только тем работникам, которые непосредственно работают с детьми в классах (группах) специального назначения.

4.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения по итогам работы.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48)

5.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом руководителя учреждения.

5.5. Объем стимулирующих выплат устанавливается учреждением самостоятельно, в пределах бюджетных ассигнований, в % от общего фонда оплаты труда.

Объем стимулирующих выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на премирование по результатам деятельности работников учреждения, включая руководителей (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) по установленным показателям. Перечень показателей и индикаторы устанавливаются локальным актом учреждения, для руководителей - локальным актом учредителя.

(п. 5.5 в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 19.05.2015 N 114)

5.6. Размер стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.7. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.8. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом

самоуправления учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного органа. Решение оформляется локальным актом учреждения. Состав и порядок работы органа самоуправления учреждения по распределению стимулирующих выплат устанавливается нормативным локальным актом учреждения.

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48)

5.9. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Выплаты за образцовое качество выполняемых работ.

3. Надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет.

4. Надбавки лицам, имеющим почетные звания или награжденным ведомственными знаками отличия, ученые степени.

5. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

6. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.10. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

- особый режим работы;

- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения сроком на 1 год.

5.11. Надбавка за качество выполняемых работ работнику учреждения устанавливается с учетом выполнения работником утвержденных учреждением критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы.

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48)

5.12. Стимулирующая выплата по итогам работы - премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, в том числе современных методов преподавания;

- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

5.13. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

5.14. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения образования ежегодно утверждается руководителем учреждения.

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48)

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются в соответствии с [постановлением](#) Администрации г. Улан-Удэ от 03.04.2008 N 168.

6.3. Исключен. - [Постановление](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48.

6.4. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ "город Улан-Удэ".

6.5. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда исполнителей и на выплаты стимулирующего характера в размере, утвержденном локальным актом учреждения.

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 19.05.2015 N 114)

6.6. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Порядок и размер материальной помощи устанавливается коллективным договором и внутренними локальными актами учреждения.

6.7. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов учреждения.

(п. 6.7 введен [Постановлением](#) Администрации г. Улан-Удэ от 21.12.2009 N 574)

Руководитель аппарата
Администрации г. Улан-Удэ
В.И.ЕМАНАКОВ

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений образования,
подведомственных Комитету
по образованию г. Улан-Удэ

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ ПО ГРУППАМ РАБОТНИКОВ**

Список изменяющих документов
(в ред. Постановлений Администрации г. Улан-Удэ
от 21.12.2009 N 574, от 24.04.2012 N 132,
от 19.05.2015 N 114)

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
ПКГ должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	3500
	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	3550
	3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	3600

	4 квалификационный уровень	Руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	3727
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 1 уровня		Вожатый	2900
(строка введена Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 24.04.2012 N 132)			
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель; дежурный по режиму	2950
	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	3207
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; реализующим общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей	4700
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		Аккомпаниатор; помощник режиссера; звукооператор	3207
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		Библиотекарь; художник-оформитель	3500
ПКГ "Должности руководящего состава"		Художественный руководитель ансамбля;	3800

учреждений культуры, искусства и кинематографии"		режиссер; дирижер; хормейстер; звукорежиссер; хореограф	
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	3207
ПКГ "Врачи и провизоры"	2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	3727
ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка; администратор	2950
(в ред. Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 21.12.2009 N 574)			
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя; лаборант	2950
	2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня; по которым устанавливается II внутридолжностная категория	3207
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		Бухгалтер; экономист инженер-программист (программист), инженер; инженер по наладке и испытаниям, инженер по ремонту, инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам	3727
(в ред. Постановлений Администрации г. Улан-Удэ от 21.12.2009 N 574, от 19.05.2015 N 114)			
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		Руководитель филиала; другого обособленного структурного подразделения	4700
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; сестра-хозяйка; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных	2887

		помещений; дезинфектор; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; машинист по стирке белья; подсобный рабочий	
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар	3100
	4 квалификационный уровень	Шеф-повар	3400
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня		Осветитель; костюмер; реквизитор; киномеханик; фильмопроверщик; машинист сцены; монтажник сцены; механик	2950

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений образования,
подведомственных Комитету
по образованию г. Улан-Удэ

**ЗНАЧЕНИЯ КОРРЕКТИРУЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДЛЯ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Уровень	Значение корректирующего коэффициента, раз
I	1,2 - 1,3
II	1,1
III	0,9
IV	0,7

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ФОНДЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ**

Список изменяющих документов
(в ред. Постановлений Администрации г. Улан-Удэ
от 21.12.2009 N 574, от 24.04.2012 N 132,
от 06.03.2014 N 48, от 19.05.2015 N 114)

1. Общие положения

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

(в ред. Постановлений Администрации г. Улан-Удэ от 24.04.2012 N 132, от 19.05.2015 N 114)

1.2. Исключен. - [Постановление](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48.

1.3. Фонд стимулирования руководителя учреждения формируется в размере до 5% от фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением средств целевого характера) по следующей формуле:

$$\text{ФОТстр} = \frac{\text{ФОТо} \times \text{С}}{100}, \text{ тыс. руб.}, \text{ где:}$$

ФОТстр - фонд стимулирования руководителя, тыс. руб.;

ФОТо - фонд оплаты труда учреждения, тыс. руб.;

С - доля фонда оплаты труда, установленная для определения размера фонда стимулирования руководителей.

Размер фонда стимулирования руководителя определяется решением Комиссии по установлению размера стимулирующих выплат, состоящей из представителей учредителя (далее - Комиссия). Состав и порядок работы Комиссии утверждается локальным актом учредителя.

Установленный фонд стимулирования руководителя (С) распределяется следующим образом:

- на стимулирование по проведенной оценке эффективности деятельности руководителя согласно [постановлению](#) Администрации г. Улан-Удэ от 10.10.2014 N 297 "Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) городского округа "Город Улан-Удэ" - 70%;

- на стимулирование согласно критериям стимулирования руководителей учреждений - 30%.

(п. 1.3 в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 19.05.2015 N 114)

1.4. Исключен. - [Постановление](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48.

1.5. Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей.

(в ред. Постановлений Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48, от 19.05.2015 N 114)

2. Порядок стимулирования

2.1. Размер стимулирования руководителей определяется решением Комиссии. Решение Комиссии оформляется локальным актом учредителя.

(п. 2.1 в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48)

2.2. Руководитель ежемесячно предоставляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей деятельности, являющуюся основанием для установления размера стимулирующих выплат руководителя.

(п. 2.2 в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48)

2.3. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48)

2.4. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола учредитель издает приказ о поощрении руководителей.

(в ред. Постановлений Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48, от 19.05.2015 N 114)

2.5. Стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются в следующих случаях:

- при наличии дисциплинарного взыскания;

- фактов нарушения соблюдения норм бюджетного законодательства, нецелевого и (или) неправомерного использования бюджетных средств, выявленных органами надзора и отраженных в акте проверки;

- при нарушении трудовой дисциплины и других документально подтвержденных фактов нарушений (на рассмотрение Комиссии).

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48)

2.6. Исключен. - [Постановление](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48.

2.7. Стимулирующие выплаты производятся один раз в месяц по итогам прошедшего месяца.

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 19.05.2015 N 114)

2.8. Исключен. - [Постановление](#) Администрации г. Улан-Удэ от 19.05.2015 N 114.

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

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48)

N	Направление деятельности	Критерии (баллы)
1.	Образовательно-воспитательная деятельность (25%)	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение программ дополнительного образования детей (20); - достижение воспитанниками более высоких результатов в сравнении с предыдущим периодом (изменение качественных характеристик воспитанника; наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций, первенств разных уровней - городской/районный, республиканский, всероссийский/международный уровни (30); - качественный уровень организации и проведения мероприятий (30); - организация и проведение семинаров, совещаний различного уровня по вопросам повышения качества образования и воспитания (10); - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (10)
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (20%)	<ul style="list-style-type: none"> - материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса) (30); - наличие используемых в образовательном процессе: оздоровительного лагеря (филиала), актового зала (концертного), студии звукозаписи, музея, библиотеки, спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) (20); - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования), освещения, подачи питьевой воды (10); - обеспечение выполнения требований Роспотребнадзора, пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (20); - эстетические условия, оформление помещений учреждения, кабинетов, наличие ограждения, озеленение и состояние прилегающей территории (20)
3.	Работа с кадрами (10%)	<ul style="list-style-type: none"> - укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (имеющих 1, высшую квалификационные категории, звания, научные степени) (30); - развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) (20); - стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов (25); - работа по повышению квалификации педкадров (25)
4.	Социальная деятельность (20%)	<ul style="list-style-type: none"> - сохранность контингента обучающихся, снижение (отсутствие) пропусков обучающимися занятий без уважительной причины (25); - организация различных форм проведения социально-

		<p>воспитательных мероприятий (15);</p> <p>- работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации (из многодетных семей, малообеспеченных семей, девиантного поведения, сироты); охват учащихся, состоящих на учете в ПДН, КДН, на учете в средней общеобразовательной школе (25);</p> <p>- высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся (10);</p> <p>- совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков в летний период (15); - работа с родителями детей группы риска (10)</p>
5.	Управленческая деятельность (25%)	<p>- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100-процентного освоения лимитов бюджетных обязательств, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства и развитие социального партнерства с представительным органом работников) (40);</p> <p>- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения (20);</p> <p>- объемы привлечения внебюджетных, в т.ч. грантовых и спонсорских средств, организация предоставления платных услуг (25);</p> <p>- организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.) (15)</p>
6.	Сохранение здоровья учащихся в учреждении (10%)	<p>- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, Дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы, тренинги и т.д.) (50);</p> <p>- показатели травматизма обучающихся и сотрудников во время учебного процесса (30);</p> <p>- организация обучения детей с ограниченными возможностями (20)</p>

Абзац исключен. - [Постановление](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48;

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

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48)

N	Направление деятельности	Критерии стимулирования (баллы)
1.	Образовательно-	- участие воспитанников в районных, городских,

	воспитательная деятельность - 15% (оценивается 1 раз в квартал)	<p>республиканских, всероссийских конкурсах (30);</p> <p>- высокий уровень организации и проведения мероприятий (семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования и воспитания, районных, городских, республиканских конкурсов) (20);</p> <p>- участие в инновационной деятельности (в том числе ФЭП, РЭП, стажерские площадки) (25);</p> <p>- изучение и внедрение передового педагогического опыта (презентации, публикации, печатные издания) (25)</p>
2.	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса - 10% (оценивается 1 раз в месяц)	<p>- материально-техническая, ресурсная обеспеченность воспитательно-образовательного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение, использование в образовательном процессе дополнительных специально оборудованных помещений, кабинетов) (30);</p> <p>- эффективность использования в воспитательно-образовательном процессе медицинского кабинета, музыкального и спортивного залов, спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от состояния и степени использования) (20);</p> <p>- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных групповых помещений, туалетов, мест личной гигиены, температурный и световой режим (в зависимости от их состояния и степени использования));</p> <p>организация питьевого режима, питания детей в группах (10);</p> <p>- обеспечение выполнения требований безопасности образовательного процесса: требований Роспотребнадзора, Госпожнадзора и электробезопасности, охраны труда;</p> <p>выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (20);</p> <p>- эстетические условия, оформление помещений учреждения, кабинетов специалистов, методкабинета; наличие ограждения, озеленения и состояния прилегающей территории (20)</p>
3.	Работа с кадрами - 10% (оценивается 1 раз в месяц)	<p>- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (имеющих первую, высшую квалификационные категории, звания, научные степени) (30)</p> <p>- развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в профессиональных и творческих конкурсах, конференциях) (20)</p> <p>- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов (25)</p> <p>- работа по повышению квалификации педагогических кадров (с указанием количества) (25)</p>
4.	Социальная деятельность - 25% (оценивается 1 раз в месяц)	<p>- участие коллектива, детей, родителей в социально значимых проектах, грантовых конкурсах, развитие социального партнерства (10)</p> <p>- расширение общественного участия (родителей, общественности) в деятельности дошкольного учреждения;</p>

		управляющего совета, попечительского совета (20)
		- перевыполнение плана функционирования (свыше 100%), план/факт (20)
		- создание альтернативных форм дошкольного образования (группы кратковременного пребывания, договоры простого товарищества, консультационные пункты, семейные группы и др.) (30)
		- качество и регулярность работы с сайтом образовательного учреждения (20)
(п. 4 в ред. Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 19.05.2015 N 114)		
5.	Эффективность управленческой деятельности - 20% (оценивается 1 раз в месяц)	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения, своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100-процентного освоения лимитов бюдж. обяз-в) (40)
		- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения (20)
		- объемы привлечения внебюджетных средств, организация предоставления платных образовательных услуг (25)
		- отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю и надзору (отсутствие предписаний), соблюдение норм трудового законодательства (15)
6.	Сохранение здоровья воспитанников в учреждении - 20% (оценивается 1 раз в месяц)	- применение здоровьесберегающих технологий; организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (25)
		- снижение заболеваемости по сравнению с предыдущим периодом (с указанием количества пропусков по болезни 1 ребенком), отсутствие инфекционных вспышек (20)
		- отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников во время воспитательно-образовательного процесса (25)
		- работа с родителями по сохранению и укреплению психического и физического здоровья детей (20)
		- организация обучения детей с особенностями развития, с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивное образование), коррекционная работа с детьми (10)

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

Исключен. - [Постановление](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48.

5. Критерии стимулирования руководителя МУ "Муниципальный центр оценки качества образования", процентные соотношения, оценочные баллы
(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48)

N	Направление деятельности	Критерии (баллы)
1.	Работа с кадрами (30%)	- наличие и количество в учреждении работников, имеющих высшее профессиональное образование (не менее 60% от общей численности работников), (40); - повышение квалификации работников (25); - стабильность коллектива, сохранение молодых специалистов (35)
2.	Управленческая деятельность (50%)	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов и т.д.) (50); - отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения (30); - исполнение мониторинга качества образования школ, охват не менее 3 учреждений в квартал (30)
3.	Создание условий труда (20%)	- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда (40); - выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (20); - наличие необходимого количества компьютерной техники (40)

Абзац исключен. - [Постановление](#) Администрации г. Улан-Удэ от 06.03.2014 N 48.
