

АДМИНИСТРАЦИЯ
КОМСОМОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
Хабаровского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29.01.2013 № 36
г. Комсомольск-на-Амуре

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений системы образования Комсомольского муниципального района

В соответствии с постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 124 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района», постановлением главы Комсомольского муниципального района от 23.03.2009 № 225 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета», администрация Комсомольского муниципального района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений системы образования Комсомольского муниципального района.

2. Признать утратившими силу:

- постановление главы Комсомольского муниципального района от 31.03.2009 № 275 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета»;

- постановление главы Комсомольского муниципального района от 31.03.2009 № 276 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района»;

- постановление главы Комсомольского муниципального района от 02.10.2009 № 971 «О внесении изменений в постановление главы Комсомольского муниципального района от 31.03.2009 № 275»;

- постановление главы Комсомольского муниципального района от 02.10.2009 № 972 «О внесении изменений в постановление главы Комсомольского муниципального района от 31.03.2009 № 276»;

- постановление администрации Комсомольского муниципального района от 04.06.2010 № 380 «О внесении изменения в постановление главы Ком-

сомольского муниципального района от 31.03.2009 № 275 (в редакции постановления главы Комсомольского муниципального района от 02.10.2009 № 971)»;

- постановление администрации Комсомольского муниципального района от 04.06.2010 № 381 «О внесении изменения в постановление главы Комсомольского муниципального района от 31.03.2009 № 276 (в редакции постановления главы Комсомольского муниципального района от 02.10.2009 № 972)»;

- постановление администрации Комсомольского муниципального района от 05.06.2012 № 499 «О внесении изменений в постановление главы Комсомольского муниципального района от 31.03.2009 № 276 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района».

3. Опубликовать настоящее постановление в Сборнике муниципальных правовых актов Комсомольского муниципального района и на официальном сайте администрации Комсомольского муниципального района.

4. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2013 года.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального района по социальным вопросам Маркову Т.Ф. и управление образования администрации Комсомольского муниципального района (Порвина Е.Б.).

Глава муниципального района

А.В. Коломыцев

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации Комсомольского муниципального района от 29.01.2013 № 36

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений системы образования Комсомольского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений системы образования Комсомольского муниципального района (далее – Положение) разработано в соответствии с правовыми актами администрации Комсомольского муниципального района:

- постановление главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 124 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района»;

- постановление главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района»;

- постановление главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района»;

- постановление главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 127 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района»;

- постановление главы Комсомольского муниципального района от 23.03.2009 № 225 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета»;

- постановление главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 227 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения, финансируемого за счет средств субвенций краевого бюджета»;

- постановление главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета»;

- постановление главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета».

Оплата труда руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений системы образования Комсомольского муниципального района (далее – руководители) устанавливается на основании трудового договора в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Хабаровского края, правовыми актами Комсомольского муниципального района, а также настоящим Положением.

1.2. Система оплаты труда руководителей устанавливается с учетом:

1.2.1. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

1.2.2. государственных гарантий по оплате труда;

1.2.3. должностных окладов, в соответствии с установленными группами по оплате труда руководителей;

1.2.4. перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях района;

1.2.5. перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях района;

1.2.6. единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

1.2.7. мнения соответствующих профсоюзов.

2. Порядок установления должностного оклада руководителя

Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором. Размер должностного оклада руководителя устанавливается ежегодно в начале календарного года на период с 01 января по 31 декабря на основании расчета средней заработной платы работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения. С учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей размер должностного оклада руководителя может составлять:

- в учреждениях, относящихся к первой группе по оплате труда руководителей – до 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения;

- в учреждениях, относящихся ко второй группе по оплате труда руководителей – до 2,5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения;

- в учреждениях, относящихся к третьей группе по оплате труда руководителей – до 2 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения;

- в учреждениях, относящихся к четвертой группе по оплате труда руководителей – до 1,5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Объемные показатели деятельности учреждений системы образования и Порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей установлены в Приложении № 1.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу:

1. Дошкольное образовательное учреждение:

- воспитатель.

2. Общеобразовательная школа:

- учитель.

3. Музыкальная школа, детская школа искусств:

-преподаватель.

4. Учреждения дополнительного образования детей:

- педагог дополнительного образования.

5. Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детей детский оздоровительно-образовательный центр «Солнышко»:

- вожатый (включая старшего);

- воспитатель (включая старшего);

- врач;

- инструктор по физической культуре.

6. Муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр учреждений образования Комсомольского муниципального района Хабаровского края»:

- методист.

7. Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений образования» Комсомольского муниципального района Хабаровского края:

- бухгалтер;

- экономист.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя определяется постановлениями главы муниципального района от 16.02.2009 № 127 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Комсомольского муниципального

района», от 24.03.2009 № 227 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения, финансируемого за счет средств субвенций краевого бюджета».

3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу

3.1. К должностному окладу руководителя устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за высшую квалификационную категорию – 0,1;
- за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации» – 0,1;
- за работу в учреждении системы образования, расположенном в сельской местности – 0,25;
- персональный повышающий коэффициент – до 3,0.

3.2. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к должностному окладу.

При наличии у руководителя одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

3.3. Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания;
- при награждении нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» – со дня вступления в силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен руководителю с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается работодателем на основании представления начальника управления образования администрации муниципального района персонально в отношении каждого руководителя с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района», Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», руководителю могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района», Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета».

4.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к

районам Крайнего Севера), установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов.

4.3. Выплата руководителям, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». Установление выплат производится по результатам аттестации рабочих мест.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.4. К заработной плате руководителя в соответствии со статьями 10, 11 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», решением Собрании депутатов Комсомольского муниципального района от 24.02.2005 № 8 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» применяются:

- районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

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

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации руководителей к повышению эффективности своей профессиональной деятельности, выполнению показателей оценки результативности работы учреждения, созданию благоприятных условий для предоставления населению района качественных образовательных и иных услуг.

5.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета

та Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района», Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», руководителю могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда (далее – выплаты за качество работы);

- премиальные выплаты по итогам работы, а также за выполнение особо важных и срочных работ (далее – премиальные выплаты);

- за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования.

Порядок установления выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района», Разъяснением о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета».

5.3. Порядок установления стимулирующих выплат за качество работы:

5.3.1. Стимулирующие выплаты за качество работы назначаются Комиссией по установлению стимулирующих выплат за качество работы руководителям учреждений системы образования Комсомольского муниципального района (далее – Комиссия).

5.3.2. Порядок работы Комиссии определяется Положением о комиссии по установлению стимулирующих выплат за качество работы руководителям учреждений системы образования Комсомольского муниципального района (Приложение № 2).

5.3.3. Состав Комиссии утверждается распоряжением администрации муниципального района.

5.3.4. Размер выплаты за качество работы определяется Комиссией в соответствии с настоящим Положением и Критериями качества выполняемых работ руководителями учреждений системы образования Комсомольского муниципального района (Приложение № 3).

5.3.5. Назначение стимулирующих выплат за качество работы в соответствии с решением Комиссии оформляется распоряжением администрации муниципального района.

5.3.6. Размер стимулирующей выплаты за качество работы устанавливается в процентах к должностному окладу руководителя.

5.3.7. Стимулирующая выплата за качество работы выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.3.8. Руководителям, проработавшим неполный отчетный период в связи с временной нетрудоспособностью, уходом в отпуск, увольнением, стимулирующая выплата за качество работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.3.9. Вновь принятые на должность, вышедшие из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет руководители учреждений системы образования приобретают право на получение стимулирующих выплат за качество работы начиная с квартала, следующего за кварталом, в котором руководитель принят на должность или вышел из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.3.10. Стимулирующие выплаты за качество работы не носят обязательный характер, устанавливаются на один квартал, выплачиваются ежемесячно. Стимулирующие выплаты за качество работы могут уменьшаться или отменяются полностью при:

- невыполнении плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы;
- нарушении финансовой и налоговой дисциплины;
- отрицательной оценке деятельности учреждения;
- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличии дисциплинарного взыскания;
- отсутствии лицензии, свидетельства о государственной аккредитации;
- несвоевременном, некачественном предоставлении финансовых и статистических отчетов;
- наличии несанкционированной дебиторской и (или) кредиторской задолженности (по завершению финансового года);
- выявлении фактов тяжких преступлений, несчастных случаев с воспитанниками и (или) сотрудниками учреждений;

- наличии постановления по делу об административном правонарушении;

- некачественном выполнении поручений главы муниципального района и его заместителей, начальника управления образования.

5.3.11. Уменьшение размера или отмена стимулирующих выплат за качество работы в соответствии с решением Комиссии оформляются распоряжением администрации муниципального района.

5.4. Порядок установления премиальных выплат:

5.4.1. Премирование по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается в целях поощрения руководителей за общие результаты труда за соответствующий период времени. Премирование осуществляется по результатам подведения итогов деятельности учреждения (Приложение № 4).

5.4.2. Выплата премий по итогам работы, а также за выполнение особо важных и срочных работ оформляется распоряжением администрации муниципального района по представлению начальника управления образования.

5.4.3. Премиальные выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу руководителя учреждения.

5.4.4. Премия выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.4.5. Размер премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ максимальным размером не ограничивается.

5.5. Порядок установления и размеры надбавок за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования:

5.5.1. Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования (далее – надбавки) руководителям производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в учреждениях системы образования, дающего право на получение этой надбавки.

Размер надбавки в зависимости от стажа непрерывной работы составляет:

до 3 лет – 10 процентов;

от 3 до 5 лет – 20 процентов;

от 5 до 10 лет – 30 процентов;

свыше 10 лет – 35 процентов.

5.5.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

5.5.3. Для назначения надбавок стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в учреждениях системы образования.

5.5.4. В стаж непрерывной работы, кроме того, включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- время работы на руководящих должностях (руководителя учреждения, его заместителя) в государственных и муниципальных учреждениях независимо от ведомственной принадлежности.

5.5.5. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы из одного учреждения системы образования на работу в другое учреждение системы образования при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

5.5.6. При увольнении из учреждения системы образования по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;

- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

5.5.7. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другое учреждение системы образования лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из учреждения системы образования по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

5.5.8. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждения системы образования либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных учреждений системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

5.5.9. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

5.5.10. Стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе:

- при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

- после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости либо после увольнения по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 19 Инструкции о порядке предоставления работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР, Коми АССР в составе РСФСР, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, а также в Бурятской АССР, Тувинской АССР и Читинской области, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 26.04.1972 № 255, утвержденной приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 3.

5.5.11. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- утрата доверия со стороны учредителя к руководителю, являющемуся материально-ответственным лицом возглавляемого им учреждения;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

- требование профсоюзного органа.

5.5.12. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном учреждении системы образования на работу в другое учреждение системы образования меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

5.5.13. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается работодателем в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

5.5.14. Стаж работы для выплаты надбавки вновь принятым руководителям учреждений системы образования устанавливается распоряжением администрации муниципального района. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у руководителей возлагается на управление образования.

5.5.15. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

5.5.16. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

5.5.16. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из должностного оклада.

5.5.17. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.5.18. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

5.5.19. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

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

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителям производятся в пределах средств фонда оплаты труда учреждений.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
бюджетных и казенных учрежде-
ний системы образования Комсо-
мольского муниципального района

**Объемные показатели деятельности учреждений системы образования
и Порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей**

1. Объемные показатели деятельности учреждений системы образования

1.1. К объемным показателям деятельности учреждений системы образования относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Дошкольные образовательные учреждения			
1.	Количество воспитанников	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество групп, включая группы кратковременного пребывания	из расчета за группу	10
3.	Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: игровых площадок, спортивной площадки, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
5.	Наличие и использование в образовательном процессе компьютеров	за каждую группу	10
6.	Наличие и использование учебно-опытных участков, теплиц, парникового хозяйства	за каждый вид	до 50
7.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета	за каждый вид	до 15

1	2	3	4
8.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
9.	Наличие автотранспортных средств в учреждении	за каждую единицу	10
10.	Наличие воспитанников, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого воспитанника	0,5
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
12.	Наличие в образовательных учреждениях (группах) общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого воспитанника	1
Общеобразовательные учреждения			
1.	Количество обучающихся	из расчета за каждого обучающегося	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам	за каждые 50 чел. или каждые 2 класса	15
3.	Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие групп продленного дня	за каждую группу	до 20
5.	Наличие филиалов, У КП (ОЗОК), интерната при образовательном учреждении с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
8.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	до 15
9.	Наличие автотранспортных средств в учреждении	за каждую единицу	10
10.	Организация на базе учреждения оздоровительных лагерей с дневным пребыванием детей в период каникул с питанием	за каждые 10 чел.	3

1	2	3	4
11.	Наличие и использование учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
12.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
13.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
14.	Наличие в образовательных учреждениях (классах) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов))	за каждого обучающегося	1
15.	Наличие в образовательных учреждениях обучающихся – победителей соревнований	- международного уровня – за каждого обучающегося - межрегионального уровня - регионального уровня - районного уровня	1 0,5 0,3 0,1
Учреждения дополнительного образования детей			
1.	Количество обучающихся (отдыхающих) в учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (отдыхающего)	0,3
2.	Количество работников в образовательном учреждении	-за каждого работника -дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Круглосуточное пребывание обучающихся (отдыхающих) в образовательных учреждениях	за наличие	20
4.	Наличие и использование в образовательном процессе компьютеров	за наличие	10
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивных площадок, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
6.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	до 15
7.	Наличие автотранспортных средств в учреждении	за каждую единицу	10, но не более 20
8.	Наличие и использование учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50

1	2	3	4
9.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до20
10.	Наличие в образовательных учреждениях обучающихся – победителей соревнований	- международного уровня – за каждого обучающегося - межрегионального уровня - регионального уровня - районного уровня	1 0,5 0,3 0,1
Муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр учреждений образования Комсомольского муниципального района Хабаровского края»			
1.	Количество разработанных и реализованных методических программ	за каждую программу	5
2.	Количество проведенных мероприятий (семинаров, мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства, выставок и т.п.)	за каждое мероприятие	7
3.	Участие в мероприятиях	за каждое мероприятие	1
4.	Работа с коллективами образовательных учреждений района, оказание методической помощи	за каждую услугу	2
5.	Количество изданий: - справочных - информационных - методических	за каждое издание	3 3 4
6.	Координация деятельности с другими учреждениями, в том числе: - поселенческими - межмуниципальными - районными - региональными - российскими	за участие в каждом мероприятии (семинаре, конференции, круглом столе и т.п.)	2 3 4 7 10
7.	Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	за каждый размещенный в СМИ материал	10
8.	Уровень образования работников, в том числе: - высшее образование - среднее специальное образование - курсы повышения квалификации по профилю занимаемой должности	за каждого работника	3 2 1
9.	Информирование педагогических работников образовательных учреждений о новых направлениях развития образования, содержании образовательных программ, новых учебниках, учебно-методических комплектах, видеоматериалах, рекомендациях, нормативных актах	за каждую направленную в образовательные учреждения информацию	2
10.	Содействие образовательным учреждениям в разработке программ развития	за каждую программу	5
11.	Ведение на постоянной основе мониторингов состояния, результатов и перспектив развития отдельных направлений образовательной политики района	за каждый мониторинг	10

1	2	3	4
Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений образования» Комсомольского муниципального района Хабаровского края			
1.	Уровень образования работников, в том числе: - высшее образование - среднее специальное образование - курсы повышения квалификации по профилю занимаемой должности	за каждого работника	3 2 1
2.	Информирование руководителей обслуживаемых учреждений об изменениях в законодательстве о бюджетном, бухгалтерском, налоговом учете	за каждую направленную в обслуживаемые учреждения информацию	2
3.	Управленческая деятельность в условиях отдаленности работников, рабочие места которых расположены в сельских поселениях	за каждого работника	2
4.	Организация документооборота в условиях отдаленности обслуживаемых учреждений, расположенных в сельских поселениях	за каждое учреждение	3
5.	Обеспечение бесперебойного функционирования специализированного программного обеспечения для осуществления уставной деятельности	за каждый программный комплекс	15
6.	Наличие автотранспортных средств в учреждении	за каждую единицу	10

1.3. Учреждения системы образования относятся к 1-й, 2-й, 3-й или 4-й группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Тип (вид) учреждения	Группа, к которой относится учреждение по оплате труда руководителей по сумме баллов			
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1. Общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2. Дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, Муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр учреждений образования Комсомольского муниципального района Хабаровского края», Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений образования» Комсомольского муниципального района Хабаровского края	свыше 300	до 300	до 200	до 100

2. Порядок отнесения учреждений системы образования к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем положении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается управлением образования.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководителям контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

При определении суммы баллов за количество учащихся (воспитанников, отдыхающих) для расчета принимается:

- в оздоровительных лагерях всех видов – количество принятых на отдых и оздоровление в год;

- в образовательных учреждениях – количество посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе, по каждому ребенку однократно.

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

Приложение № 2

к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
бюджетных и казенных учрежде-
ний системы образования Комсо-
мольского муниципального района

ПОЛОЖЕНИЕ

о Комиссии по установлению стимулирующих выплат
за качество работы руководителям учреждений системы образования
Комсомольского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет задачи, функции и порядок работы Комиссии по установлению стимулирующих выплат за качество работы руководителям учреждений системы образования Комсомольского муниципального района (далее – Комиссия).

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 124 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района», постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района», постановлением главы Комсомольского муниципального района от 23.03.2009 № 225 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета», постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами.

2. Задачи, функции и права Комиссии

2.1. Основной задачей Комиссии является оценка результатов деятельности руководителей в соответствии с Критериями качества выполняемых работ руководителями учреждений системы образования Комсомольского муниципального района (далее – Критерии).

2.2. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

2.2.1. Рассматривает рейтинговые листы руководителей муниципальных учреждений системы образования, представления об уменьшении размера или отмене стимулирующих выплат, представленные начальником управления образования или лицом, им уполномоченным.

2.2.2. Выносит решение об итоговой количественной оценке (в процентах к должностному окладу) качества выполняемых руководителями работ в отчетном периоде.

2.2.3. Составляет протокол заседания Комиссии, являющийся основанием для оформления распоряжения администрации муниципального района об установлении стимулирующих выплат за качество работы руководителям.

2.3. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

2.3.1. Проверять достоверность сведений, содержащихся в рейтинговых листах руководителей и подтверждающих документах, приложенных к ним.

2.3.2. Запрашивать у органов местного самоуправления, руководителей учреждений системы образования, организаций и физических лиц необходимую для ее деятельности информацию.

2.3.3. Приглашать на свои заседания в качестве консультантов и экспертов специалистов органов местного самоуправления, представителей общественности.

3. Порядок работы Комиссии

3.1. Комиссия состоит из председателя, заместителей председателя, секретаря и членов Комиссии.

Комиссию возглавляет председатель, назначаемый распоряжением администрации муниципального района.

Общее руководство деятельностью Комиссии осуществляет председатель Комиссии.

3.2. Заседание Комиссии ведет председатель, в его отсутствие – заместитель председателя Комиссии.

Члены Комиссии участвуют в заседаниях без права замены.

3.3. Заседание Комиссии является правомочным при участии в нем не менее половины от общего числа ее членов.

3.4. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от числа членов Комиссии, участвующих в заседании. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании Комиссии.

3.5. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми присутствующими членами Комиссии.

3.6. В случае несогласия с принятым решением член Комиссии вправе изложить свое мнение, которое подлежит обязательному отражению в протоколе заседания.

3.7. На заседании Комиссии имеет право присутствовать начальник управления образования или уполномоченное им лицо, руководитель учреждения во время обсуждения его рейтингового листа, другие приглашенные Комиссией лица.

3.8. Решение Комиссии об итоговой количественной оценке (в процентах к должностному окладу) качества выполняемых работ в отчетном периоде доводится до сведения руководителей учреждений системы образования путем ознакомления с рейтинговым листом под роспись.

3.9. Комиссия проводит свои заседания по итогам каждого квартала в срок не позднее:

- 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, при подведении итогов за первый, второй и третий квартал;

- 15 января – при подведении итогов за четвертый квартал.

При необходимости Комиссия может проводить внеочередные заседания.

4. Обеспечение деятельности Комиссии

4.1. Организационное, правовое, информационное обеспечение деятельности Комиссии осуществляет управление образования администрации Комсомольского муниципального района.

4.2. В целях обеспечения деятельности Комиссии управление образования:

4.2.1. Определяет методологию оценки деятельности руководителя учреждения системы образования по каждому из критериев исходя из требований действующего законодательства, установленных для отрасли показателей эффективности.

4.2.2. Утверждает приказом управления образования форму рейтингового листа руководителя.

4.2.3. Проводит сбор и анализ информации для оценки результатов деятельности руководителей в соответствии с Критериями.

4.3.4. Вносит на рассмотрение Комиссии предложения об оценке результатов деятельности руководителей в виде заполненных индивидуально на каждого руководителя рейтинговых листов, подтверждающих документов к ним.

4.3.5. Осуществляет хранение документов Комиссии.

5. Рассмотрение споров

5.1. Руководитель при несогласии с установленной Комиссией итоговой количественной оценкой качества выполняемых работ в отчетном периоде может письменно обратиться в Комиссию за получением разъяснений.

5.2. Комиссия рассматривает обращение руководителя в течение пяти рабочих дней, включая день получения обращения, и дает руководителю письменный ответ по существу обращения.

5.3. Решение Комиссии может быть обжаловано в установленном действующем законодательством порядке.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений системы образования Комсомольского муниципального района

КРИТЕРИИ КАЧЕСТВА
выполняемых работ руководителями учреждений системы образования
Комсомольского муниципального района

№ п/п	Критерии	Значение критерия (в процентах к должностному окладу)	Дата назначения и период действия выплаты
1	2	3	4
Дошкольные образовательные учреждения			
1.	Своевременное до начала учебного года прохождение всех разрешительных процедур и подписание акта готовности учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	до 5%	1 раз в год, по состоянию на 01 октября
2.	Охват дошкольной подготовкой детей в возрасте от 6 до 7 лет в сельском поселении	до 3%	1 раз в год, по состоянию на 01 октября
3.	Утверждение и реализация программ, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	до 3%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
4.	Выполнение натуральных норм питания	до 5%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
5.	Выполнение предписаний (постановлений, представлений, решений) органов (должностных лиц), осуществляющих государственный (муниципальный) надзор (контроль)	до 5%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
6.	Обеспечение открытости и доступности информации об учреждении	до 3%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября

1	2	3	4
7.	Исполнительская дисциплина	до 10%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
8.	Использование современных образовательных технологий, новых форм организации учебного процесса, участие в пилотных проектах, организация дистанционного обучения	до 3%	1 раз в год, по состоянию на 01 апреля
9.	Обеспечение целевого и эффективного использования бюджетных средств	до 5%	1 раз в год, по состоянию на 01 января
10.	Отсутствие задолженности родителей (законных представителей) перед учреждением по поступлению родительской платы	до 10%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
11.	Выполнение плана посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения	до 30%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
12.	Укомплектованность педагогическими кадрами	до 3%	1 раз в год, по состоянию на 01 октября
13.	Организация аттестации педагогических и руководящих работников учреждения, подлежащих аттестации	до 5%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
14.	Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию	до 10%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
	Итого:	до 100%	
Общеобразовательные учреждения			
1.	Своевременное до начала учебного года прохождение всех разрешительных процедур и подписание акта готовности учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	до 20%	1 раз в год, по состоянию на 01 октября
2.	Выполнение предписаний (постановлений, представлений, решений) органов (должностных лиц), осуществляющих государственный (муниципальный) надзор (контроль)	до 5%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября

1	2	3	4
3.	Исполнительская дисциплина	до 10%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
4.	Динамика показателей качества знаний учащихся по результатам государственной итоговой аттестации	до 20%	1 раз в год, по состоянию на 01 октября
5.	Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов (учитывается первый лучший результат)	до 3%	1 раз в год, по состоянию на 01 апреля
6.	Использование современных образовательных технологий, новых форм организации учебного процесса, участие в пилотных проектах, организация дистанционного обучения	до 5%	1 раз в год, по состоянию на 01 апреля
7.	Утверждение и реализация программ, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	до 3%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
8.	Обеспечение доступности и открытости информации об учреждении	до 3%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
9.	Охват школьников горячим питанием	до 3%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
10.	Обеспечение целевого и эффективного использования бюджетных средств	до 5%	1 раз в год, по состоянию на 01 января
11.	Оптимизация штатной численности педагогических работников за счет распределения учебной нагрузки	до 3%	1 раз в год, по состоянию на 01 октября
12.	Укомплектованность педагогическими кадрами	до 5%	1 раз в год, по состоянию на 01 октября
13.	Организация аттестации педагогических и руководящих работников учреждения, подлежащих аттестации	до 5%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
14.	Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию	до 10%	Ежеквартально, по состоянию

1	2	3	4
			на 01 января, на 01 апреля на 01 июля, на 01 октября
	Итого:	до 100%	
Учреждения дополнительного образования детей			
1.	Своевременное до начала учебного года прохождение всех разрешительных процедур и подписание акта готовности учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	до 5%	1 раз в год, по состоянию на 01 октября
2.	Выполнение предписаний (постановлений, представлений, решений) органов (должностных лиц), осуществляющих государственный (муниципальный) надзор (контроль)	до 5%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля на 01 июля, на 01 октября
3.	Исполнительская дисциплина	до 10%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля на 01 июля, на 01 октября
4.	Сохранение и увеличение контингента учащихся, отсутствие отчислений учащихся по неуважительным причинам за предыдущий учебный год	до 20%	1 раз в год, по состоянию на 01 июля
5.	Ведение экспериментальной работы	до 5%	2 раза в год, по состоянию на 01 января, на 01 июля
6.	Использование современных образовательных технологий, новых форм организации учебного процесса, участие в пилотных проектах, организация дистанционного обучения	до 10%	1 раз в год, по состоянию на 01 апреля
7.	Создание партнерских связей на основании заключенных договоров о сотрудничестве (взаимодействии)	до 15%	2 раза в год, по состоянию на 01 апреля, 01 октября
8.	Обеспечение доступности и открытости информации об учреждении	до 3%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля на 01 июля, на 01 октября
9.	Обеспечение целевого и эффективного использования бюджетных средств	до 5%	1 раз в год, по состоянию на 01 января
10.	Укомплектованность педагогическими кадрами	до 7%	1 раз в год, по состоянию на 01 октября
11.	Организация аттестации педагогических и руководящих работников учреждения, подлежащих аттестации	до 5%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января,

1	2	3	4
			на 01 апреля на 01 июля, на 01 октября
12.	Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию	до 10%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля на 01 июля, на 01 октября
	Итого:	до 100%	
Детская школа искусств, детская музыкальная школа			
1.	Своевременное до начала учебного года прохождение всех разрешительных процедур и подписание акта готовности учреждения к новому учебному году	до 5%	1 раз в год, по состоянию на 01 октября
2.	Динамика показателей успеваемости и качества знаний в зависимости от количества обучающихся на конец учебного года	до 5%	1 раз в год, по состоянию на 01 октября
3.	Сохранение контингента учащихся, отсутствие отчислений учащихся по неуважительным причинам за предыдущий учебный год	до 20%	1 раз в год, по состоянию на 01 июля
4.	Выполнение предписаний (постановлений, представлений, решений) органов (должностных лиц), осуществляющих государственный (муниципальный) надзор (контроль)	до 5%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля на 01 июля, на 01 октября
5.	Исполнительская дисциплина	до 10%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля на 01 июля, на 01 октября
6.	Наличие победителей, призеров музыкальных и художественных конкурсов различного уровня (учитывается первый лучший результат)	до 10%	1 раз в год, по состоянию на 01 апреля
7.	Создание партнерских связей на основании заключенных договоров о сотрудничестве (взаимодействии)	до 15%	2 раза в год, по состоянию на 01 апреля, 01 октября
8.	Обеспечение открытости и доступности информации об учреждении	до 3%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля на 01 июля, на 01 октября
9.	Обеспечение целевого и эффективного использования бюджетных средств	до 5%	1 раз в год, по состоянию на 01 января
10.	Укомплектованность педагогическими кадрами	до 7%	1 раз в год, по состоянию на 01 октября

1	2	3	4
11.	Организация аттестации педагогических и руководящих работников учреждения, подлежащих аттестации	до 5%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
12.	Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию	до 10%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
	Итого:	до 100%	
Муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр учреждений образования Комсомольского муниципального района Хабаровского края»			
1.	Подготовка и проведение мероприятий различного уровня	до 8%	2 раза в год, по состоянию на 01 января, на 01 июля
2.	Развитие кадрового потенциала образовательных учреждений района, в том числе: переподготовка, повышение квалификации, итоги аттестации педагогических работников	до 20%	1 раз в год, по состоянию на 01 октября
3.	Подготовка документов, определяющих стратегические направления развития районной системы образования для включения в концепции, программы, публичные доклады, постановления и т.п.	до 8%	1 раз в год, по состоянию на 01 января
4.	Сопровождение инновационных форм работы районных профессиональных объединений	до 5%	1 раз в год, по состоянию на 01 января
5.	Сопровождение инновационных форм деятельности образовательных учреждений: стажерские, экспериментальные, методические площадки и др.	до 10%	1 раз в год, по состоянию на 01 января
6.	Разработка учебно-методических, дидактических, информационных материалов, электронных сборников	до 8%	1 раз в год, по состоянию на 01 января
7.	Размещение информационных материалов на официальных сайтах администрации района, управления образования и других	до 5%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
8.	Участие в работе Межшкольного методического центра, в том числе тьюторская деятельность	до 3%	1 раз в год, по состоянию на 01 января
9.	Использование современных образовательных технологий, участие в пилотных проектах, организация дистанционных консультационных услуг	до 5%	1 раз в год, по состоянию на 01 апреля

1	2	3	4
10.	Исполнительская дисциплина	до 10%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
11.	Обеспечение доступности и открытости информации об учреждении	до 3%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
12.	Создание партнерских связей на основании заключенных договоров о сотрудничестве (взаимодействии)	до 5%	2 раза в год, по состоянию на 01 апреля, на 01 октября
13.	Обеспечение целевого и эффективного использования бюджетных средств	до 5%	1 раз в год, по состоянию на 01 января
14.	Укомплектованность педагогическими кадрами	до 5%	1 раз в год, по состоянию на 01 октября
	Итого:	до 100%	
Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений образования» Комсомольского муниципального района Хабаровского края			
1.	Организация ведения бухгалтерского, бюджетного, налогового учета	до 15%	1 раз в год, по состоянию на 01 января
2.	Обеспечение достоверности и своевременного представления финансовой, налоговой, статистической отчетности	до 10%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
3.	Выполнение плана-графика внутренних контрольных мероприятий, проводимых в отношении обслуживаемых учреждений	до 10%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
4.	Результаты внешних контрольных мероприятий, проводимых в отношении обслуживаемых учреждений	до 30%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
5.	Методическое, консультационное сопровождение финансово-хозяйственной деятельности обслуживаемых учреждений	до 7%	1 раз в год, по состоянию на 01 января

1	2	3	4
6.	Размещение информационных материалов на официальных сайтах администрации района, управления образования и других	до 5%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
7.	Исполнительская дисциплина	до 10%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
8.	Обеспечение доступности и открытости информации об учреждении	до 3%	Ежеквартально, по состоянию на 01 января, на 01 апреля, на 01 июля, на 01 октября
9.	Обеспечение целевого и эффективного использования бюджетных средств (по МКУ «ЦБ учреждений образования»)	до 5%	1 раз в год, по состоянию на 01 января
10.	Укомплектованность кадрами	до 5%	1 раз в год, по состоянию на 01 октября
	Итого:	до 100%	
