

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НОРИЛЬСКА

КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

19.07.2016 г. Норильск № 391

Об утверждении [Положения](consultantplus://offline/ref=96B029AB4C641DE2C491C100D1067F193E571B3EA6F075EDBEABFB5D67BC623BC385CEC43658469B013922E1SF72L) об оплате труда директора, заместителей директора муниципального бюджетного учреждения «Методический центр»

В соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=96A7721101363F753A32437DCEE2C39B0261167CDF4041BD8A1665B416DB4EA2161E1755B8i8A7M) Российской Федерации, [постановлением](consultantplus://offline/ref=96A7721101363F753A325D70D88E9C9400634977DC434DEED64163E3498B48F756i5AEM) Администрации города Норильска от 29.03.2016 № 181 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Норильск»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить [Положение](consultantplus://offline/ref=96B029AB4C641DE2C491C100D1067F193E571B3EA6F075EDBEABFB5D67BC623BC385CEC43658469B013922E1SF72L) об оплате труда директора, заместителей директора муниципального бюджетного учреждения «Методический центр» (прилагается).

2. Признать утратившими силу пункт 1 постановления Администрации города Норильска от 15.01.2016 № 32 «Об утверждении Положения об оплате труда директора и заместителей директора муниципального бюджетного учреждения «Методический центр» и внесении изменений в постановление Администрации города Норильска от 22.10.2013 № 457».

3. Опубликовать настоящее постановление в газете «Заполярная правда» и разместить его на официальном сайте муниципального образования город Норильск.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.08.2016.

И.о. Руководителя Администрации города Норильска А.П. Митленко

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации

города Норильска

от 19.07.2016 №391

[Положение](consultantplus://offline/ref=96B029AB4C641DE2C491C100D1067F193E571B3EA6F075EDBEABFB5D67BC623BC385CEC43658469B013922E1SF72L) об оплате труда директора, заместителей директора муниципального бюджетного учреждения «Методический центр»

1. Общие положения
   1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда директора, заместителей директора муниципального бюджетного учреждения «Методический центр» (далее – учреждение).
   2. Заработная плата директора, заместителей директора учреждения включает в себя:

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.3*.* Директору, заместителям директора учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата материальной помощи.

1.4. Директору, заместителям директора учреждения не могут осуществляться выплаты, непредусмотренные настоящим Положением.

1. Должностной оклад
   1. Размер должностного оклада директора учреждения определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада работников основного персонала, возглавляемого им учреждения, с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Количество средних окладов (должностных окладов) заработной платы работников основного персонала учреждения | | | |
| 1 группа по оплате труда | 2 группа по оплате труда | 3 группа по оплате труда | 4 группа по оплате труда |
| 2,6 | 2,1 | 1,8 | 1,5 |

Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

* 1. Группа по оплате труда директора учреждения определяется на основании [объемных показателей](consultantplus://offline/ref=6FB4014163081E0E0D9FB0D660BB67776DACC5E230AB2BEADBB316D6EEF9BA261347378E0797EC00FB182CyFj7I), характеризующих работу учреждения, в соответствии с разделом 6 настоящего Положения по состоянию на 1 января текущего года.

2.3. Ежегодно в срок до 1 февраля текущего года учреждением осуществляется оценка объемных показателей в соответствии с [разделом 6](consultantplus://offline/ref=DD4B2E6200480FFB6D27C072D6AE6ECAA4C8ECC5EBFB84AE6E0FF2EA190669EDF6A518E370409D675678D70BA0F) настоящего Положения по состоянию на 1 января текущего года.

При изменении объемных показателей деятельности, влекущих отнесение учреждения к иной группе по оплате труда директора учреждения, учреждением направляется соответствующее информационное сообщение в Управление общего и дошкольного образования Администрации города Норильска (далее - Управление).

Управление в течение 20 рабочих дней с даты получения информационного сообщения от учреждения осуществляет проверку данного сообщения и при отсутствии замечаний издает приказ (распоряжение) об изменении группы по оплате труда директора учреждения. При наличии замечаний – возвращает документы на доработку в указанный в настоящем абзаце срок.

2.4. Средний размер оклада работников основного персонала учреждения определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения, определенным постановлением Администрации города Норильска, и Перечнем должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу: методист.

2.5. Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения устанавливаются директором учреждения:

- заместителю директора - на 20% процентов ниже размера должностного оклада директора;

- заместителю директора по научно-методической работе - на 10% процентов ниже размера должностного оклада директора.

1. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- надбавка директору, заместителям директора учреждения в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

Выплаты компенсационного характера директору, заместителям директора учреждения устанавливаются к должностному окладу, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

3.2. Директору, заместителям директора учреждения могут быть установлены следующие выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.2.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который устанавливается доплата, определяется по письменному соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Основанием для установления директору учреждения данных выплат является распоряжение Администрации города Норильска, издаваемое Руководителем Администрации города Норильска.

Основанием для установления заместителям директора учреждения данных выплат является приказ руководителя учреждения.

3.2.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](consultantplus://offline/ref=B8D59114696A9F61AE39D2170C167E16C24DB3699316B30297C27D2642F6662E340F89F4CBg9cBJ) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- в размере не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Основанием для установления директору учреждения данной выплаты является распоряжение Администрации города Норильска, издаваемое Руководителем Администрации города Норильска, и табель учета использования рабочего времени.

Основанием для установления заместителям директора учреждения данной выплаты является приказ руководителя учреждения и табель учета использования рабочего времени.

* 1. Директору, заместителям директора учреждения в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск, устанавливается надбавка в размере 80%. Данная надбавка уменьшается пропорционально размеру процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, предусмотренной [статьей 317](consultantplus://offline/ref=898E95F1AAFACBA4846FB3FA2138F967DF4FD781236D01AE7488AB867DD9FC2A4AD9FB67T8m5H) Трудового кодекса РФ, установленной в [порядке](consultantplus://offline/ref=898E95F1AAFACBA4846FB3FA2138F967DF47D0852E605CA47CD1A784T7mAH), предусмотренном Постановлением Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 № 458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера».

Данная надбавка рассчитывается в порядке, аналогичном порядку расчета надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленному действующим законодательством.

На данную выплату районный коэффициент и надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не начисляются.

* 1. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате директора, заместителей директора учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1. Выплаты стимулирующего характера
   1. Директору, заместителям директора учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы;

- материальное поощрение (премирование).

* 1. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору, заместителям директора учреждения предусматривается в субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Плановый объём средств на осуществление выплат стимулирующего характера (за исключением персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск) директору, заместителям директора учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада директора учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| Предельное количество должностных окладов директора учреждения в год | |
| Для определения объема стимулирующих выплат директора | Для определения объема стимулирующих выплат заместителям директора |
| *12* | *11* |

Расчет средств на стимулирующие выплаты осуществляется с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки директора учреждения, его заместителям в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

Дополнительно директору, заместителям директора учреждения в субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания предусматриваются средства на персональную выплату за работу в муниципальном образовании город Норильск.

* 1. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск) директору, заместителям директора учреждения производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера данной категории работников, определённого в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Положения:
  2. Фактический объем средств, использованных на осуществление стимулирующих выплат конкретному должностному лицу, рассчитывается как сумма начисленных ему стимулирующих выплат в течение отчетного периода, а также сумма сохраняемого ему в течение отдельных периодов среднего заработка (в части стимулирующих выплат) в установленных действующим законодательством случаях.

Предельный объем средств на осуществление стимулирующих выплат должностному лицу в отчетном периоде определяется исходя из должностного оклада директора, установленного по состоянию на дату окончания отчетного периода.

В целях соблюдения ограничения, установленного пунктом 4.3 настоящего Положения, средства, фактически использованные на стимулирующие выплаты в отчетном периоде, и предельный их размер по конкретному должностному лицу исчисляются без учета начисленных на стимулирующие выплаты:

- персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

- районного коэффициента;

- процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- надбавки руководителям, заместителям руководителя учреждения в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

В случаях неполной отработки календарного года директором, заместителями директора учреждения в соответствующей должности, предельный объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера рассчитывается пропорционально отработанному времени в календарном году.

Ответственность за превышение объема средств на стимулирующие выплаты директору учреждения, его заместителям несёт директор учреждения, а также начальник Управления.

4.5. Персональные выплаты к должностному окладу устанавливаются директору, заместителям директора учреждения по следующим основаниям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к должностному окладу |
| 1 | опыт работы в занимаемой должности <\*>: |  |
| от 1 года до 5 лет | 5% |
| при наличии ученой степени кандидата наук педагогики, психологии, культурологии, искусствоведения | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук педагогики, психологии, культурологии, искусствоведения | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» | 20% |
| от 5 лет до 10 лет | 15% |
| при наличии ученой степени кандидата наук педагогики, психологии, культурологии, искусствоведения | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук педагогики, психологии, культурологии, искусствоведения | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» | 30% |
| свыше 10 лет | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук педагогики, психологии, культурологии, искусствоведения | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук педагогики, психологии, культурологии, искусствоведения | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» | 40% |

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

При установлении персональной выплаты директору и заместителям директора, за опыт работы в занимаемой должности в стаж работы засчитывается работа на руководящих должностях в бюджетных, казенных, автономных учреждениях образования, на руководящих должностях и должностях муниципальной службы в органах местного самоуправления, имеющих в подчинении образовательные учреждения.

Исчисление стажа, дающего право на получение надбавки за опыт работы, осуществляется в соответствии с Трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=C8E1FC9FCA95D3F0126AE848432AED8E5F405B003AC0FCEF2F74E05AE8a0Q3K) Российской Федерации. Основным документом для исчисления стажа является трудовая книжка.

Персональная выплата за опыт работы в занимаемой должности устанавливается и выплачивается по основному месту работы.

4.6. Директору, заместителям директора учреждения устанавливается персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск.

Размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск рассчитывается по [формуле](#Par65):

ПН = Зп x Ккв, где:

ПН – размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

Зп – размер заработной платы;

Ккв – коэффициент повышения заработной платы.

Для директора и заместителей директора учреждения коэффициент повышения заработной платы (Ккв) устанавливается в размере, соответствующем Ккв, установленному для должностей, которые не отнесены к профессиональным квалификационным группам - 0,93.

Для директора, заместителей директора учреждения распоряжением Администрации города Норильска, издаваемым Руководителем Администрации города Норильска, может устанавливаться размер Ккв отличный от размера Ккв, установленного настоящим пунктом.

При определении размера заработной платы (Зп) для расчета персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск учитываются все виды выплат, за исключением:

- материальной помощи;

- персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

- начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки директору, заместителям директора учреждения в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск осуществляется с учётом начислений по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и надбавки директору, заместителям директора учреждения в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск выплачивается ежемесячно и в расчетном листке при извещении директора, заместителей директора учреждения о составных частях заработной платы выделяется отдельной строкой.

4.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ директору, заместителям директора учреждения устанавливаются по результатам работы ежемесячно по критериям оценки результативности и качества труда, определенным приложениями 1, 2, 3 к настоящему Положению, в процентах от должностного оклада.

* 1. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы директору, заместителям директора учреждения выплачиваются в текущем календарном году по итогам работы за отчетный календарный год в пределах фонда оплаты труда по основаниям, приведенным в приложении 4 к настоящему Положению, в процентах от должностного оклада.

Выплаты по итогам работы не устанавливаются директору, заместителям директора учреждения, отработавшему в отчётном календарном году в учреждении менее 6 месяцев.

* 1. Стимулирующие выплаты директору учреждения устанавливаются распоряжением Администрации города Норильска, издаваемым Руководителем Администрации города Норильска.

Процедура установления стимулирующих выплат директору учреждения определяется постановлением Администрации города Норильска.

Стимулирующие выплаты заместителям директора учреждения устанавливаются приказом директора учреждения.

* 1. В случае сложившегося по итогам работы за месяц, квартал перерасхода средств, выделенных на оплату труда работникам учреждения, выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, выплаты по итогам работы директору учреждения не устанавливаются.

4.11. Независимо от степени соответствия результативности и качества труда критериям оценки результативности и качества труда, стимулирующие выплаты за отчетный месяц не устанавливаются и не выплачиваются в полном объеме руководителю, заместителю руководителя учреждения:

- допустившему прогул;

- допустившему появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- уволенному за совершение виновных действий.

4.12. Объем средств фонда оплаты труда, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера директору, заместителям директора учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

1. Материальная помощь

5.1. Выплата материальной помощи директору, заместителям директора учреждения производится в порядке, установленном постановлением Администрации города Норильска.

6. Объемные показатели деятельности

6.1. К показателям, характеризующим работу учреждения для отнесения учреждений к группам по оплате труда директора учреждения, относятся показатели, характеризующие:

- численность работников учреждения;

- показатели, увеличивающие объемы работы по руководству учреждением (учитывающие сложность, напряженность и интенсивность труда).

6.2. Объем деятельности учреждения оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда директора учреждения определяется исходя из следующей суммы баллов:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Группы по оплате труда директора учреждений (по сумме баллов) | | | |
| 1 группа | 2 группа | 3 группа | 4группа |
| 1 | Численность работников учреждения | свыше 500 | от 351 до 500 | от 201 до 350 | до 200 |

6.3. Учреждение относится к 1, 2, 3 или 4 группе по оплате труда директора учреждения по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 6.5 настоящего раздела.

6.4. Группа по оплате труда директора учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

6.5. Показатели для отнесения учреждения к группам по оплате труда директора учреждения:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | Количество работников в учреждении | из расчета за каждого работника | 1 |
| 2 | Наличие обслуживаемых муниципальных учреждений по типам: | | |
| 2.1 | дошкольных учреждений | за каждое учреждение | 0,8 |
| 2.2 | общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего общего образования) | 0,6 |
| 2.3 | учреждений дополнительного образования | 0,5 |
| 2.4 | иных учреждений | 0,3 |
| 3 | Количество работников в обслуживаемых учреждениях | за каждого работника | 0,1 |

Приложение 1

к Положению об оплате труда директора, заместителей директора муниципального бюджетного учреждения «Методический центр», утвержденному постановлением

Администрации города Норильска

от 19.07.2016 №391

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Наименование критерия оценки результативности и качества труда* | *Условия*  *(индикатор)* | *Значение индикатора* | *Предельный размер к должностному окладу, %* |
| **Директор учреждения** | | | |
| *Эффективное управление учреждением* | *Выполнение мероприятий, предусмотренных планом работы за отчетный месяц* | *100%* | *20%* |
| *Обеспечение безопасных и комфортных условий для работников учреждения и посетителей сторонних учреждений муниципального образования город Норильск* | *Отсутствие обоснованных предписаний органов надзора и контроля* | *10%* |
| *Отсутствие травм, несчастных случаев* | *10%* |
| *Отсутствие аварийных ситуаций в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем* | *Отсутствие* | *5%* |
| **Заместитель директора, заместитель директора по научно-методической работе** | | | |
| *Реализация программы деятельности учреждения* | *Выполнение плана работы учреждения* | *Отсутствие нарушений сроков выполнения плановых мероприятий* | *20%* |
| *Эффективность реализуемой кадровой политики* | *Укомплектованность штатов* | *Отсутствие вакансий* | *5%* |
| *Разработка локальных нормативных актов учреждения* | *Качество подготовки локальных нормативных актов учреждения* | *Без замечаний* | *5%* |
| *Соответствие нормам действующего законодательства* | *Без замечаний* | *5%* |
| *Качество подготовки отчетов и аналитических материалов* | *Отсутствие нарушений сроков подготовки документов* | *Без замечаний* | *5%* |
| *Отсутствие фактов искажения информации и данных* | *Без замечаний* | *10%* |

Приложение 2

к Положению об оплате труда директора, заместителей директора муниципального бюджетного учреждения «Методический центр», утвержденному постановлением

Администрации города Норильска

от 19.07.2016 №391

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Наименование критерия оценки результативности и качества труда* | *Условия*  *(индикатор)* | *Значение индикатора* | *Предельный размер к должностному окладу, %* |
| **Директор учреждения** | | | |
| *Обеспечение развития учреждения* | *Организация участия педагогов в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях* | *наличие призового места на следующих уровнях:* |  |
| *региональном* | *10%* |
| *межрегиональном* | *15%* |
| *всероссийском* | *25%* |
| *международном* | *50%* |
| **Заместитель директора, заместитель директора по научно-методической работе** | | | |
| *Ответственное отношение к своим обязанностям* | *Подготовка докладов, организация мероприятий в соответствии с утвержденными сроками и требованиями* | *Без замечаний* | *15%* |
| *Профессиональное развитие* | *Выступления с докладами на совещаниях, конференциях* | *Городские* | *10%* |
| *Краевые* | *15%* |
| *Всероссийские* | *20%* |
| *Кураторство городским методическим объединением (ГМО)* | *За каждое курируемое ГМО* | *10%* |
| *Осуществление работы регионального координатора программ, проектов, направлений* | *За каждый вид работы* | *10%* |

Приложение 3

к Положению об оплате труда директора, заместителей директора муниципального бюджетного учреждения «Методический центр», утвержденному постановлением

Администрации города Норильска

от 19.07.2016 №391

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Наименование критерия оценки результативности и качества труда* | *Условия*  *(индикатор)* | *Значение индикатора* | *Предельный размер к должностному окладу, %* |
| **Директор учреждения** | | | |
| *Результативность деятельности учреждения* | *Представление учреждения в конкурах, фестивалях, конференциях различного уровня* | *Наличие свидетельства, сертификата, диплома участника* | *10%* |
| *Публикация информационного материала о деятельности учреждения в печатном издании, размещение статей в сети Интернет* | *Публикация материалов в отраслевых журналах, изданиях* | *15%* |
| *Наличие публикации информации в сети Интернет* | *10%* |
| *Эффективность управления коллективом* | *Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности учреждения со стороны органов, осуществляющих функции контроля (надзора), со стороны учредителя* | *0* | *5%* |
| *Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций* | *0* | *5%* |
| *Вакансии (за исключением временных)* | *отсутствие* | *5%* |
| *Эффективность финансово-экономической деятельности* | *Соблюдение финансовой дисциплины, сроков предоставления отчетности, информации по запросам Управления* | *Отсутствие обоснованных замечаний к срокам и достоверности предоставляемой отчетности* | *10%* |
| *Соответствие локальных нормативных актов учреждения действующему законодательству* | *Отсутствие замечаний к локальным нормативным актам учреждения* | *0* | *10%* |
| **Заместитель директора, заместитель директора по научно-методической работе** | | | |
| *Руководство организацией муниципальных мероприятий* | *Проведение городских и краевых мероприятий* | *За каждое участие* | *10%* |
| *Участие в разработке и реализации грантов, городских проектов и программ* | *За каждое участие* | *5%* |

Приложение 4

к Положению об оплате труда директора, заместителей директора муниципального бюджетного учреждения «Методический центр», утвержденному постановлением

Администрации города Норильска

от 19.07.2016 №391

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Условия (индикатор) | | Значение индикатора | Предельный размер к должностному окладу, % |
| **Директор учреждения** | | | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств в отчетном году | | Процент освоения выделенных бюджетных средств | от 95% до 98% | 50% |
| от 98,1% до 99% | 70% |
| от 99,1% до 100% | 100% |
| Степень выполнения муниципального задания отчетного года по натуральному показателю | | Процент выполнения плановых показателей муниципального задания | от 95% до 99% | 50% |
| 100% | 100% |
| Степень выполнения муниципального задания отчетного года по показателям качества | | Процент выполнения плановых показателей муниципального задания | от 95% до 99% | 50% |
| 100% | 100% |
| Участие в инновационной деятельности (грантовых конкурсах, проектах) | | Наличие реализуемых проектов, грантов | реализация проектов, грантов | 100% |
| Организация и проведение мероприятий, не входящих в годовой план работы | | Наличие мероприятий | международные, | 100% |
| федеральные, | 90% |
| межрегиональные, | 80% |
| региональные, | 70% |
| внутри учреждения | 60% |
| **Заместитель директора, заместитель директора по научно-методической работе** | | | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | | Процент освоения выделенных бюджетных средств | от 98% до 99% | 70% |
| от 99,1% до 100% | 100% |
| Степень выполнения муниципального задания | | Процент выполнения плановых показателей муниципального задания | 100% | 50% |
| от 95 до 99% | 30% |
| Участие в инновационной деятельности | | Наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 100% |
| Организация и проведение мероприятий | | Наличие мероприятий | международные, | 100% |
| федеральные, | 90% |
| межрегиональные, | 80% |
| региональные, | 70% |
| внутри учреждения | 60% |