

Муниципальное казённое учреждение «Красноярский информационно-методический центр», в лице директора Лебедевой Ирины Юрьевны, действующего на основании приказа ГУО от 28.05.2025 г. № 87 л/с, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и первичная профсоюзная организация в лице председателя Протопоповой Анны Павловны действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющийся представителем «Работников» с другой стороны, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании постановления администрации города Красноярска от 31.10.2013 № 603 (в ред. от 18.07.2025 г. № 571) заключили настоящее изменение № 2 о нижеследующем:

1. Дополнить таблицу пункта 8.2. раздела 8 «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 к Коллективному договору муниципального казенного учреждения «Красноярский информационно-методический центр» на 2024 – 2027 года текстом (в таблице) следующего содержания:

Должность	Начало работы	Окончание работы	Перерыв для отдыха и приема пищи	Выходные дни
- начальник отдела, главный специалист, ведущий специалист отдела по осуществлению мониторинга организации питания в МОУ Центра по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях	08:00	16:30	12:00 – 12:30	суббота, воскресенье

2. Приложения №№ 2, 3, 7, 8 к Коллективному договору МКУ КИМЦ на период 2024 – 2027 изложить в новой редакции.

3. Срок действия распространяется на правоотношения:

- дополнения в Приложение № 1 к Коллективному договору – с 01.03.2025 г.
- Приложений №№ 2, 3, 7 к Коллективному договору – с 01.03.2025 г.
- Приложения № 8 к Коллективному договору - с 01.09.2025 г.

СОУЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации МКУ КИМЦ
А.П. Протополова
«18» _____ 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКУ КИМЦ
И.Ю. Лебедева
«18» _____ 2025 г.



План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2025 г.

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственные лица	Предполагаемые расходы
1	Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников (членов комиссии)	До 31 декабря 2025 г. по мере необходимости	Специалист по охране труда	4500,00 за 1 обучающегося
2	Организация и проведение медицинских осмотров работников: определение перечней профессий и работ, для выполнения которых необходим периодический медосмотр; направление работника на медосмотр; - получение заключения медулучреждения	До 31 декабря 2025 г. по мере необходимости	Специалист по охране труда, заместитель директора (по АХО)	5000 * 23 = 115000,00 руб.
3	Обеспечение работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ): - разработка и утверждение перечня работ (профессий), при выполнении которых должны выдаваться СИЗ, поменклатуры СИЗ, порядка их выдачи и осуществления контроля	До 31 декабря 2025 г. (согласно норм бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты)	Заместитель директора (по АХО), специалист I категории	41400,00 руб.
4	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами (СИОС): - разработка и утверждение перечня работ (профессий), при выполнении которых должны выдаваться СИОС, порядка их выдачи и осуществления контроля	До 31 декабря 2025 г. (согласно норм бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств)	Заместитель директора (по АХО)	4000 руб.
5	Проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте	До 31 декабря 2025 г.	Специалист по охране труда	5 000,00

**Приложение 3
к КД МКУ КИМЦ на период 2024 – 2027**

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации МКУ КИМЦ

А.П. Протополова
« 12 » 02 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКУ КИМЦ

И.Ю. Лебедева
« 12 » 02 2025 г.



НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

№ п/п	Профессия или должность	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, утв. Приказом № 767 от 29.10.2021)	Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ), моющих и обезреживающих средств	Количество
1	Водитель автомобиля (при управлении легковым автомобилем)	П. 783 приложения 2	1. Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт на 2 года
			2. Перчатки для защиты от механических воздействий	12 пар
			4. Жилет сигнальный	1 шт
			5. Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт
			1. Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт
2	Уборщик производственных и служебных помещений	П. 4932 приложения 1	2. Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			3. Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) и от скольжения	1 пара
			1. Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт
3	Сторож(вахтер)	П. 4732 приложения 1	1. Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт
			1. Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	П. 4030 приложения 1	2. Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
			3. Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			4. Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт на 2 года
			1. Бахилы	3240 пар.
5	Ведущий специалист, Главный специалист,	П.30 Раздела 6 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил		

<p>Начальник отдела, Заместитель руководителя- заведующий структурного подразделения «Центр по организационно- методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях»</p>	<p>обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»</p>	<p>2. Перчатки</p> <p>3. Халат одноразовый</p> <p>4. Шапочки</p>	<p>3240 пар.</p> <p>1620 шт.</p> <p>3240 шт.</p>
---	---	--	--



Специалист по охране труда МКУ КИМЦ

Т.Н. Дубовик

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
организации МКУ КИМЦ

Л.И. Протопопова
« 28 » 02 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКУ КИМЦ

И.И. И...
« 28 » 02 2025 г.

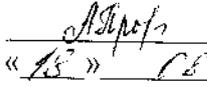


**ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить
предварительный и периодический медосмотр
(новая редакция)**

№	Наименование профессии	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов	Пункт Приложения к приказу Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29п	Периодичность осмотра
1	2	3	4	5
1	Инженер	- прочие работы, относящиеся в соответствии с законодательством по охране труда к работам на высоте	Прил. 1 п. 6.2.	1 раз в год
2	Водитель автомобиля	- азота неорганические соединения	Прил. 1 п. 1.1.	1 раз в год
		- углерод оксид	Прил. 1 п. 1.39.	1 раз в 2 года
		- управление наземными транспортными средствами	Прил. 1 п. 18.1.	1 раз в 2 года
		- обязательное психиатрическое освидетельствование	ст. 212 и 213 ТК РФ	1 раз в 5 лет
3	Уборщик служебных помещений	- синтетические моющие средства	Прил. 1 п. 1.48	1 раз в 2 года
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- прочие работы, относящиеся в соответствии с законодательством по охране труда к работам на высоте	Прил. 1 п. 6.2.	1 раз в год
5	Ведущий специалист, главный специалист, начальник отдела, заместитель руководителя-заведующий структурного подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях» - в случае посещения пищеблоков на проверяемых объектах в образовательных учреждениях.	- контакт с пищевыми продуктами в пищеблоках образовательных учреждений	Прил. 1 п. п. 23-27 Письмо Минтруда России № 15-2/10/В-8809, Минздрава России № 28-5/И/2-10974 от 16.07.2021	1 раз в год

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации МКУ КИМЦ

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКУ КИМЦ

 А.П. Протопопова
«13» 08 2025 г.

 И.Ю. Пабсева

**Положение
об оплате труда работников МКУ КИМЦ
(новая редакция)**



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКУ КИМЦ (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Красноярский информационно-методический центр» (далее - учреждение).

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (сго изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. МКУ КИМЦ в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет конкретные размеры доплат, надбавок и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников, не превышая предельных размеров, установленных настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников МКУ КИМЦ включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.5. При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда заработная плата работников МКУ КИМЦ (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работников МКУ КИМЦ увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

1.7. Для работников МКУ КИМЦ, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.8. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МКУ КИМЦ, определяется в соответствии с затратами на оплату труда, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

1.9. Работникам МКУ КИМЦ в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются директором МКУ КИМЦ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, настоящем Положении и штатном расписании МКУ КИМЦ.

2.2. В коллективном договоре, настоящем Положении и штатном расписании МКУ КИМЦ размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
3-й квалификационный уровень. Методист	17 883

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень. Делопроизводитель	13 253
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень. Техник	13 698
4-й квалификационный уровень. Механик	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень. Инженер, инженер-программист (программист), специалист по кадрам	14 143
2-й квалификационный уровень. Инженер II категории,	14 631
4-й квалификационный уровень. Ведущий юрист-консультант	16 367
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
3-й квалификационный уровень. Заведующий структурным подразделением	20 419

2.5. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников печатных средств массовой информации, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»	
2-й квалификационный уровень. Редактор	14 631

2.6. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих, должности которых не предусмотрены профессиональными квалификационными группами:

№ п/п	Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки
-------	-----------	---

		заработной платы, руб.
1	2	3
1	Специалист по охране труда	14 143
2	Специалист структурного подразделения «Центр организации отдыха и оздоровления детей»	14 655
3	Специалист I категории структурного подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях»	15 012
4	Ведущий специалист структурного подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях»	15 318
5	Главный специалист структурного подразделения «Центр организации отдыха и оздоровления детей», главный специалист структурного подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях»	16 398
6	Начальник отдела структурного подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях»	20 038

2.7. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень. Уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12 681
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень. Водитель автомобиля	13 253

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:
выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.5. Иные выплаты компенсационного характера устанавливаются водителям автомобиля за ненормированный рабочий день - 10 % должностного оклада, ставки заработной платы.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и дополнительных соглашениях к ним.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждения на основании приказа директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат 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.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев,

предусмотренных пунктом 1.8 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера директору учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Стимулирующие выплаты устанавливаются без учета отработанного времени.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном размере.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год. При установлении стимулирующих выплат учитывается предыдущий период работы (месяц (но не позднее двух), год, квартал).

4.10. Работникам ежемесячно устанавливаются следующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ:

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>	
		наименование	индикатор		
1. Заведующий структурным подразделением	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	стабильность коллектива сотрудников	отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	0 жалоб и протоколов	10	
	продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения (заявки от ОУ, других организаций, отзывы о работе)	1 заявка – 6 б., но не более 24 б.	24	
	организация и руководство значимой программой или проектом	наличие на базе структурного подразделения развивающейся программы или проекта (предоставление утвержденной программы и плана реализации)	1 программа или проект – 5 б., но не более 40 б.		40
			выступление на конференциях,	городской уровень	
		краевой уровень	10		

		семинарах и др.	всероссийский уровень	15
		руководство творческой группой, по актуальным направлениям развития педагогических кадров (на основании плана работы)	1 группа – 10 б., но не более 20 б.	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	процент выполнения запланированных работ	100%	3
	результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	участие, организация и проведение профессиональных конкурсов (на основании плана работы, заявки, ходатайство)	Городской уровень	10
			Красной уровень	15
			Федеральный уровень	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	наличие дополнительного ресурса (материально-технического, финансового, кадрового, грант)	за каждый привлеченный ресурс - 5 б, но не более 20 б (ежеквартально)	20
	Осуществление дополнительных работ	Дополнительное направление и другие виды работ	1 направление – от 1, но не более 30 б, за каждый другой вид работ – не более 5 б, Максимальное количество баллов по показателю – 110 б.	110
	всего			369
2. Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами	Наличие оформленных при помощи методистов программ, проектов и др. (ходатайство руководителя ОУ)	1 шт. – 10 б. Максимальное количество баллов по показателю – 20 б.	20
		Организация и проведение семинаров, мастер-классов,	Однодневная – 5 б. Двухдневная – 7 б. Более 2 дней – 10 б.	5 7 10

	конференций и др. по заявке ОУ (на основании заявки ОУ, программы, листов регистрации)		
	Руководство рабочей группой.	1 шт. – 3 б. Максимальное количество баллов по показателю – 15 б.	15
	Руководство программой или проектом	1 шт. – 3 б. Максимальное количество баллов по показателю – 15 б.	15
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
полнота реализации программы деятельности учреждения	Выполнение плана методической работы (ежемесячно)	100 % от запланированного – 3 б.	3
выполнение дополнительных работ	Дополнительное направление и другие виды дополнительных работ	1 направление – 30 б., за каждый вид – 5 б. Максимальное количество баллов по показателю – 110 б.	110
непрерывное собственное профессиональное образование	Наличие собственных проектов, программ, методических материалов, сценариев городских мероприятий, (на основании текстов материалов)	1 шт. – 3 б. более 1 шт. – 5 б.	5
	Повышение квалификации/ участие в обучающих семинарах (ежеквартально)	1 курс\ 1 семинар – 3 б., но не более – 12 б.	12
Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1. Разработка проектов, методических материалов	Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ (ссылка на место размещения публикации), научно-методических сборниках	Количество публикаций (1 шт.): Городской – 3 б. Краевой – 5 б. Федеральный – 7 б. Интернет – публикации (1 шт.) – 2 б. Максимальное количество баллов по показателю – 15 б.	15
3.2. Представление профессионального опыта	Выступление на конференциях, семинарах и др. (1 выступление) (наличие)	городской уровень – 3 б. краевой уровень – 5 б. всероссийский уровень – 7 б. Максимальное количество баллов по показателю – 10 б.	10

	<i>сертификатов, программы мероприятия)</i>			
	Оказание методической помощи педагогическим работникам, участвующим в профессиональных конкурсах, учебно-методических мероприятиях	1 чел – 1 б. Максимальное количество баллов по показателю – 10 б.	10	
3.3. Осуществление других видов дополнительных работ	Выполнение разовых поручений в рамках проведения мероприятий	1 поручение – 1 б. Максимальное количество баллов по показателю – 14 б.	14	
всего			177	
3. Техник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	обеспечение бесперебойной работы техники, сети	бесперебойная работа техники, сети	отсутствие замечаний	25
	ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	обработка и представление информации	наличие замечаний	0	10
	внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации	ведение баз автоматизированного сбора информации	отсутствие замечаний по ведению автоматизированного сбора информации (1 база) – 41 б.	41
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	25
всего			131	
4. Инженер, инженер-программист, инженер II категории	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	техническое и программное обеспечение и	Функционирование сетевых сервисов, электронной почты	Стабильно – 1 машина – 3 б, по не более 15 б.	15

	использование его в работе учреждения	учреждения, программного обеспечения, бесперебойная работа техники <i>(ходатайство от заведующего структурного подразделения)</i>		
	осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ (разработка презентаций, фото и видеосъемка, техническое сопровождение городских мероприятий, ремонт техники, мониторинг сайтов и др.)	За каждый вид работы – 5 б, но не более 55 б.	55
Разработка баз данных, компьютерных программ <i>(по запросу)</i>		1 база - 10 б.	10	
Сопровождение баз данных <i>(по запросу)</i>		1 база – 5 б	5	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
программное обеспечение	удаленное администрирование сервисов и систем	1 сервер (система) – 10 б	10	
	разработка программного обеспечения (для общего пользования работников)	за каждую разработку – 5 б.	5	
автоматизация сбора, учета и хранения информации	Резервное копирование данных <i>(ходатайство от заведующего структурного подразделения)</i>	В системе 5 б.	5	
техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	Осуществление сопровождения внедренных программ и программных средств	В системе - 10 б.	10	
	Установка и настройка программного обеспечения <i>(ходатайство от заведующего структурного подразделения)</i>	1 ПО 1 б, но не более 5 б.	5	

	<i>заведующего структурного подразделения)</i>			
2.4. Осуществление коррексии материалов	Проверяет комплектность ТО, ПО и т.д.	в системе – 10 б.	10	
всего			130	
5. Редактор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100 % – 10 б.	10
		обработка и представление информации	отсутствие замечаний – 10 б.	10
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение дополнительных видов работ	Наличие дополнительных работ по редакционно- издательской деятельности	за каждый вид дополнительной работы – 1 б., но не более 70 б. по показателю.	70
		Оказание авторам необходимой помощи (по улучшению структуры рукописей, выбору терминов, оформлению иллюстраций и т. п.)	1 консультация 1 б., но не более 10 б. по показателю	10
		Разработка презентаций, фото- и видео съемка и др.)	1 шт. 1 б., но не более 25 б. по показателю	25
		Составление списка обнаруженных опечаток	1 список – 5 б.	5
	всего			130
	6. Специалист по кадрам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
ведение кадровой документации учреждения		полнота и соответствие документации	100%	10

соблюдение законодательства	штрафы, взыскания, замечания	0	10
обработка и представление информации	наличие замечаний	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1. Использование в работе технического и программного обеспечения	Использование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения (1С «Кадры», справочно-правовых систем и т.п.)	постоянно	10
оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений раньше установленного срока без снижения качества	постоянно	10
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	За каждый вид – 1 б., но не более 10 б.	10
составление отчетов по учету кадров, предоставление необходимых сведений в уполномоченные органы и организации	отсутствие замечаний		15
хранение кадровых документов, сдача их в архив	отсутствие замечаний		11
Выплаты за качество выполняемых работ			
Работа с запросами по личному составу	Подготовка ответов	своевременно	10
качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку		5
инициатива и творческий подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных	1 предложение – 5 б., но не более 10	10

		ресурсов		
		Повышение квалификации, участие в обучающих семинарах (ежеквартально)	1 курс/ 1 семинар -5 б., но не более 20 б.	20
	всего			131
7. Делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	отсутствие замечаний	20
		выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований представления архивных данных	наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	20
		своевременное представление информации в органы государственной и муниципальной власти и внебюджетные фонды	отсутствие замечаний	20
		соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	отсутствие замечаний	20
		внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	отработанные технологии делопроизводства	10
		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	оперативность выполняемой работы	качественное исполнение документов в установленные сроки	отсутствие замечаний	17
	Осуществление дополнительных работ		постоянно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	коммуникативная культура	выстраивание конструктивных взаимодействий с сотрудниками учреждения	отсутствие замечаний	15
	всего			142
8. Водитель автомобиля	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	качественное транспортное обслуживание	отсутствие замечаний по транспортному обеспечению	0 замечаний	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	осуществление дополнительных видов работ	мелкий ремонт транспортного средства (ходатайство зам. директора или первичные документы на оплату запасных частей)	периодичность 1 раз в месяц;	10
			свыше 2 раз в месяц	27
	выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	мойка транспортного средства	Периодичность: 1 раз в неделю – 10 б. свыше – 30 б.	30
			временные затраты со 100% качеством: до 1 часа	5
			до 2 часов	10
			свыше 2 часов	15
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	безаварийность, соблюдение правил дорожного движения	отсутствие ДТП	0 предписаний (ежеквартально)	30
отсутствие штрафных санкций		0 штрафов (ежеквартально)	30	
коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	28	
всего			190	
9. Уборщик служебных помещений	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	бесперебойное функционирование	соблюдение санитарно-	отсутствие замечаний, жалоб	40

	всех систем жизнедеятельности учреждения (надлежащее санитарно-гигиеническое состояние помещений и оборудования)	гигиенических норм, правил техники безопасности		
		отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	72
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	осуществление дополнительных работ	проведение генеральных уборок	раз в квартал	10
		проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	временные затраты со 100% качеством:	
			до 1 часа	10
	до 2 часов		20	
свыше 2 часов	42			
	благоустройство территории	наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях	20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
	коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	20
всего				204
10. Главный специалист структурного подразделения «Центр организации отдыха и оздоровления детей»	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	осуществление переданных муниципальных полномочий	использование по целевому назначению финансовых средств, предоставленных из бюджета на осуществление муниципальных полномочий	0 фактов нецелевого использования бюджетных средств	10
	работа с входящей корреспонденцией	своевременная подготовка ответов в полном объеме (100%), в установленный срок и без замечаний	0 замечаний, жалоб	10
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	результативность использования средств,	100% востребованность услуги	0 неиспользованных путевок	5

	предоставленных из бюджета на осуществление государственных полномочий			
	обеспечение своевременной и качественной подготовки и проведение конкурсных процедур на приобретение путевок в загородные оздоровительные лагеря	соблюдение сроков и требований законодательства	0 замечаний по качеству и срокам	10
выплаты за качество выполняемых работ				
	представление уполномоченным органам исполнительной власти края отчетов, документов и информации, связанных с осуществлением государственных полномочий	своевременность и качество предоставляемой информации	0 замечаний или письменных предписаний	10
	качественное и своевременное выполнение функций и работ	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по деятельности со стороны учредителя, учреждений, граждан	отсутствие замечаний	20
	качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	отсутствие возврата	5
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	5
	всего			75
II. Специалист структурного подразделения «Центр организации»	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	осуществление переданных государственных полномочий	использование по целевому назначению финансовых средств,	0 фактов нецелевого использования бюджетных средств	10

отдыха и оздоровления детей»		предоставленных из краевого бюджета на осуществление государственных полномочий		
	ведение электрошпой базы получателей мер социальной поддержки, определение права на получение путевок, мониторинг	в полном объеме (100%), в установленный срок и без замечаний, в соответствии с требованиями законодательства	0 замечаний, жалоб	5
	работа с входящей корреспонденцией	своевременная подготовка ответов в полном объеме (100%), в установленный срок и без замечаний	0 замечаний	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	результативность использования финансовых средств, предоставленных из краевого бюджета на осуществление государственных полномочий	100% востребованность услуги	0 неиспользованных путевок	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	представление уполномоченным органам исполнительной власти края отчетов, документов и информации, связанных с осуществлением государственных полномочий	своевременность и качество предоставляемой информации	0 замечаний или письменных предписаний	10
качественное и своевременное выполнение функций и работ, в том числе качественное составление и своевременное представление бухгалтерской и статистической отчетности (выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ) в полном объеме (100 %)	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по деятельности со стороны учредителя, учреждений, граждан	0 замечаний	5	

	качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	отсутствие возврата	10
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	5
	всего			55
12. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	своевременное обслуживание в соответствии с правилами эксплуатации и выполнение текущего ремонта закрепленных за ним объектов	бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	отсутствие замечаний	40
		рациональное расходование материалов		52
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	осуществление дополнительных работ	выполнение требований по срокам выполняемых работ	отсутствие замечаний, жалоб	40
		проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	отсутствие замечаний, жалоб	52
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ	отсутствие замечаний, жалоб	20
	всего			204
	13. Сторож (вахтер)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
бесперебойное функционирование		обеспечение сохранности	отсутствие фактов, замечаний	77

	всех систем жизнедеятельности учреждения	материальных ценностей, соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	обеспечение пропускного режима	отсутствие замечаний	77
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	50
	Всего			204
14. Начальник отдела структурного подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях»	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	эффективность деятельности подразделения	принятие оперативных решений для достижения поставленных задач подразделения по направлению деятельности	обеспечено своевременно, без замечаний	110
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	40
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	планирование выездных мероприятий по проведению осмотров пищеблоков/технологического оборудования	Обеспечение запланированных выездных мероприятий по проведению осмотров пищеблоков/технологического оборудования с целью оценки его работоспособности (замены, приобретения и др.) дошкольных, общеобразовательных учреждений согласно обращениям граждан, приказам и сообщениям от главного управления образования администрации города Красноярска о заболеваниях в образовательных учреждениях и др.	обеспечено своевременно, без замечаний	105
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	40
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

качественно и своевременно выполненные функции и работ, возложенных на отдел	организация процесса взаимодействия с дошкольными, общеобразовательными учреждениями, организаторами питания, централизованными бухгалтериями и другими организациями для оперативного выполнения поставленных задач	обеспечено своевременно, без замечаний	90
		наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	30
		наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
организация выездных мероприятий по проведению осмотров пищеблоков/технологического оборудования	своевременная организация выездных мероприятий с целью оценки состояния пищеблоков/технологического оборудования с целью оценки его работоспособности (замены, приобретения и др.) согласно плану	обеспечено своевременно, без замечаний	80
		наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	30
		наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
выплаты за качество выполняемых работ			
подготовка информации по итогам выездных мероприятий по проведению осмотров пищеблоков/технологического оборудования	своевременное информирование руководителей и главного управления образования администрации города Красноярска об итогах выездных мероприятий по проведению осмотров пищеблоков/технологического оборудования с целью оценки его работоспособности (замены, приобретения и др.) дошкольных, общеобразовательных учреждений	обеспечено своевременно, без замечаний	90
		наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	30
		наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
работа с входящей документацией	формирование и представление информации, документов и/или отчетности по направлению деятельности	обеспечено своевременно, без замечаний	50
		наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	20
		наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
исполнительская дисциплина	своевременность и точность выполнения поручений руководителя подразделения	Обеспечено своевременно, без замечаний	25
		наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	соблюдение правил внутреннего распорядка	Обеспечено своевременно, без замечаний	25

			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
Всего				575
15. Главный специалист структурного подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях»	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	планирование выездных мероприятий по проведению осмотров пищеблоков/технологического оборудования	Обеспечение запланированных выездных мероприятий по проведению осмотров пищеблоков/технологического оборудования с целью оценки его работоспособности (замены, приобретения и др.) дошкольных, общеобразовательных учреждений согласно обращениям граждан, приказам и сообщениям от главного управления образования администрации города Красноярска о заболеваниях в учреждениях и др.	Обеспечено своевременно, без замечаний	60
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	25
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	работа с документами, корреспонденцией	контроль за составлением и своевременным предоставлением первичных документов, подготовка информации, писем, ответов	Обеспечено своевременно, без замечаний Максимальное количество баллов по показателю – 50 без замечаний	50
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	15
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	организация и участие в выездных мероприятиях по проведению осмотров пищеблоков/технологического оборудования	своевременная организация и участие в выездных мероприятиях с целью оценки состояния пищеблоков/технологического оборудования, его работоспособности (замены, приобретения и др.) согласно плану	Обеспечено своевременно, без замечаний	50
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	20
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	организация работы с итогами проведенных выездных мероприятий/подготовка информации для образовательных учреждений и главного управления образования	составление и оформление актов по итогам осмотров пищеблоков/технологического оборудования с целью оценки его работоспособности (замены, приобретения и др.)	Обеспечено своевременно, без замечаний	50
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	20
			наличие (более трех)	0

	администрации города Красноярска		зафиксированных замечаний	
выплаты за качество выполняемых работ				
	анализ полученной информации, подготовка предложений с целью осмотра пищеблоков/технологического оборудования	своевременность проведения анализа выездных мероприятий с целью осмотра пищеблоков/технологического оборудования, оценки его работоспособности (замены, приобретения и др.) дошкольных, общеобразовательных учреждений	Обеспечено своевременно, без замечаний	30
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	20
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
		своевременное внесение информации в аналитические рабочие таблицы; своевременное заполнение отчетных форм (информационных баз данных)	обеспечено своевременно, без замечаний	20
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	15
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	консультирование руководителей дошкольных, общеобразовательных учреждений по вопросам организации питания, работоспособности, замене и приобретения оборудования, находящегося на балансе образовательных учреждений (на пищеблоках)	своевременное консультирование руководителей дошкольных, общеобразовательных учреждений по вопросам организации питания, оценки технологического оборудования по итогам осмотров (работоспособность, замена и приобретение)	Обеспечено своевременно, без замечаний	20
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	15
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
исполнительская дисциплина	своевременность и точность выполнения поручений руководителя подразделения	Обеспечено своевременно, без замечаний	20	
		наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0	
	соблюдение правил внутреннего распорядка	обеспечено своевременно, без замечаний	20	
		наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0	
Всего				320
16. Ведущий специалист структурного	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	осуществление	своевременное	Обеспечено своевременно,	55

подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях»	осмотров пищеблоков/технологического оборудования пищеблоков дошкольных, общеобразовательных учреждений с целью оценки работоспособности	проведение осмотров пищеблоков/технологического оборудования дошкольных, общеобразовательных учреждений	без замечаний		
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	25	
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0	
	организация работы по итогам проведенных выездных мероприятий	по итогам осмотров пищеблоков/технологического оборудования своевременное составление и оформление писем руководителям дошкольных, общеобразовательных учреждений	Обеспечено своевременно, без замечаний	50	
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	25	
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0	
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	взаимодействие с дошкольными, общеобразовательными и учреждениями	своевременность взаимодействия с дошкольными, общеобразовательными учреждениями по вопросам работоспособности оборудования, замсны, приобретения по итогам осмотров	Обеспечено своевременно, без замечаний	40	
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	25	
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0	
	консультирование дошкольных, общеобразовательных учреждений по вопросам работоспособности оборудования пищеблоков	своевременное обеспечение консультирования руководителей дошкольных, общеобразовательных учреждений по вопросам работоспособности оборудования пищеблоков	обеспечено своевременно, без замечаний	40	
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	25	
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0	
	выплаты за качество выполняемых работ				
	работа с документами, корреспонденцией	подготовка информации, писем, ответов (ведение информационных баз данных), своевременное внесение информации в рабочие таблицы	обеспечено своевременно, без замечаний.	45	
наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний			25		
наличие (более трех) зафиксированных замечаний			0		
исполнительная дисциплина	своевременность и точность выполнения поручений руководителя	обеспечено своевременно, без замечаний.	30		
		наличие (более трех)	0		

			зафиксированных замечаний	
		соблюдение правил внутреннего распорядка	обеспечено своевременно, без замечаний.	25
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
Всего				285
17. Ведущий юрисконсульт структурного подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях»	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	подготовка локальных актов подразделения	своевременная подготовка локальных актов	обеспечено своевременно, без замечаний.	46
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	25
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	эффективность и оперативность по обеспечению юридического сопровождения учреждения	своевременное и качественное обеспечение юридического сопровождения учреждения, выполнение поручений руководителя	обеспечено своевременно, без замечаний.	40
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	25
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	ведение претензионной и исковой работы	подготовка претензии, отзывов и исковых заявлений	обеспечено своевременно, без замечаний.	50
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	25
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	судебное, административное производство	подготовка документов и участие в заседаниях	обеспечено своевременно, без замечаний.	40
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	25
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	выплаты за качество выполняемых работ			
работа с документами, корреспонденцией	подготовка информации, писем, ответов	обеспечено своевременно, без замечаний.	30	
		наличие единичных (не более трех) зафиксированных	10	

			замечаний	
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	консультативная работа	своевременность консультации работников подразделения в части нормативных документов, в части организации питания, юридическое сопровождение	обеспечено своевременно, без замечаний.	20
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	10
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	исполнительская дисциплина	своевременность и точность выполнения поручений руководителя	обеспечено своевременно, без замечаний.	20
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
		соблюдение правил внутреннего распорядка	обеспечено своевременно, без замечаний	20
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
Всего				266
18. Специалист I категории (кадровая работа) структурного подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях»	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	ведение документации по направлению деятельности	полнота и соответствие документации (оформление личных дел, приказов по личному составу, уведомлений, график отпусков и др.)	обеспечено своевременно, без замечаний.	60
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	35
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	соблюдение трудового законодательства	разработка локальных нормативных актов, подготовка отчетных документов, заполнение форм по направлению своей деятельности	обеспечено своевременно, без замечаний.	40
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	20
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	оперативность учета и хранения кадровых документов	обеспечение сохранности кадровых документов	обеспечено своевременно, без замечаний.	30
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	15
наличие (более трех) зафиксированных замечаний			0	

	составление отчетов по учету кадров, предоставление необходимых сведений в уполномоченные органы и организации	обработка и своевременное представление информации	обеспечено своевременно, без замечаний.	20	
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	10	
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0	
	выплаты за качество выполняемых работ				
	эффективность выполняемых работ	подбор вакансий, составление должностных инструкций, заполнение табеля рабочего времени и др.	обеспечено своевременно, без замечаний.	20	
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	10	
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0	
		отсутствие возврата документов на доработку	обеспечено своевременно, без замечаний.	20	
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	10	
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0	
	работа с корреспонденцией	подготовка информации, ответов, писем	обеспечено своевременно, без замечаний	20	
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	15	
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0	
	исполнительская дисциплина	своевременность и точность выполнения поручений руководителя	обеспечено своевременно, без замечаний	5	
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0	
соблюдение правил внутреннего распорядка		обеспечено своевременно, без замечаний	5		
		наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0		
Всего				220	
19. Специалист I категории (делопроизводство) структурного	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	полнота и соответствие документооборота	выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	обеспечено своевременно, без замечаний	30	
			наличие единичных (не более	15	

подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях»	нормативным актам		трех) зафиксированных замечаний	
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	работа с входящей корреспонденцией	регистрация, контроль за сроками исполнения запросов	обеспечено своевременно, без замечаний	30
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	15
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	оперативность выполняемой работы	выполнение заданий, поручений руководителя	обеспечено своевременно, без замечаний	30
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	15
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	использование эффективных способов и средств документооборота	своевременное и качественное ведение электронного документооборота	обеспечено своевременно, без замечаний	30
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	15
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	выплаты за качество выполняемых работ			
	качественное составление и оформление документов	отсутствие возврата документов на доработку	обеспечено своевременно, без замечаний	30
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	15
наличие (более трех) зафиксированных замечаний			0	
исполнительская дисциплина	своевременность и точность выполнения поручений руководителя	обеспечено своевременно, без замечаний	35	
		наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0	
	соблюдение правил внутреннего распорядка	обеспечено своевременно, без замечаний	35	
		наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0	
Всего			220	

20. Механик структурного подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях»	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	прохождение технического осмотра автотранспорта, оформление ОСАГО	своевременное прохождение технического обслуживания	обеспечено своевременно, без замечаний (раз в год)	20
		оформление ОСАГО	обеспечено своевременно, без замечаний (раз в квартал)	20
	содержание автотранспорта в исправном состоянии	своевременное проведение ремонтных работ	обеспечено своевременно, без замечаний	38
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	20
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	контроль за соблюдением правил дорожного движения	отсутствие ДТП, отсутствие штрафов (раз в квартал)	обеспечено своевременно, без замечаний	40
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	правильность оформления путевых листов водителями, использование материальных средств (ГСМ, запасные части)	правильное заполнение путевых листов, рациональное и эффективное использование материальных средств (ГСМ, запасные части)	обеспечено своевременно, без замечаний	40
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	15
			наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0
	выплаты за качество выполняемых работ			
	ведение необходимой документации по направлению своей деятельности	проведение инструктажей для водителей, оформление документации, касающейся деятельности водителей (журналы и др.)	обеспечено своевременно, без замечаний	30
			наличие единичных (не более трех) зафиксированных замечаний	15
наличие (более трех) зафиксированных замечаний			0	
исполнительская дисциплина	своевременность и точность выполнения поручений руководителя	обеспечено своевременно, без замечаний	30	
		наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0	
	соблюдение правил внутреннего распорядка	обеспечено своевременно, без замечаний	20	
		наличие (более трех) зафиксированных замечаний	0	

<*> Исходя из 100-балльной системы.

4.11. Стимулирующие выплаты п. 4.10 выплачиваются на основании приказа директора учреждения, в соответствии с протоколом комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.12. Работникам учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени ²	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ³	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук	1 750 рублей
2	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучение, либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<2> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

4.13. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат

стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.14. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

4.15. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

4.16. Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4.17. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата, расчет которой установлен статьей 4 указанного закона Красноярского края.

4.18. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в соответствующем периоде в выполнении работ, мероприятий.

4.19. Работникам устанавливаются следующие выплаты по **итогам** работы:

1) специалистам (заведующий структурным подразделением, главный специалист структурного подразделения «Центр организации отдыха и оздоровления детей», специалист структурного подразделения «Центр организации отдыха и оздоровления детей»):

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
			95% выделенного объема средств	50
2	Объем ввода законченных ремонтных объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнено в срок,	25
			в полном объеме	50
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	нестандартные методы работы	применение нестандартных методов работы	50
4	Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	50
5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	52
6	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	выполнение задания	задание выполнено в срок, в полном объеме	55
7	Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	55
Всего				362

2) специалистам (начальник отдела структурного подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях», главный специалист структурного подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях», ведущий специалист структурного подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях»):

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
			95% выделенного объема средств	60
2	Объем ввода законченных ремонтных объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнено в срок,	25
			в полном объеме	60
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	нестандартные методы работы	применение нестандартных методов работы	60

4	Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	50
5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
6	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	выполнение задания	в срок, в полном объеме	46
7	Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	60
Всего				386

3) специалистам (ведущий юрист-консульт структурного подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях», специалист I категории структурного подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях»):

п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
			95% выделенного объема средств	60
2	Объем ввода законченных ремонтных объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнено в срок,	25
			в полном объеме	60
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	нестандартные методы работы	применение нестандартных методов работы	60
4	Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
6	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	выполнение задания	в срок, в полном объеме	47
7	Организация и проведение работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	участие	60
Всего				387

4) специалистам (методист):

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	нестандартные методы работы	применение нестандартных методов работы	50
2	Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
3	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
4	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	выполнение задания	в срок, в полном объеме	103
5	Организация и проведение работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	участие	110
Всего				363

5) специалистам (инженер, инженер II категории, инженер-программист, редактор»):

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
			95% выделенного объема средств	50
2	Объем ввода законченных ремонтных объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнено в срок,	25
			в полном объеме	50
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	нестандартные методы работы	применение нестандартных методов работы	50
4	Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
6	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	выполнение задания	в срок, в полном объеме	53
7	Организация и проведение работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	участие	60
Всего				363

б) специалистам (техник):

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
			95% выделенного объема средств	50
2	Объем ввода законченных ремонтных объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнено в срок,	25
			в полном объеме	50
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	нестандартные методы работы	применение нестандартных методов работы	50
4	Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
6	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	выполнение задания	в срок, в полном объеме	53
7	Организация и проведение работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	участие	60
Всего				363

7) специалистам (делопроизводитель):

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
			95% выделенного объема средств	50
2	Объем ввода законченных ремонтных объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнено в срок,	25
			в полном объеме	50
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	нестандартные методы работы	применение нестандартных методов работы	50
4	Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50

6	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	выполнение задания	в срок, в полном объеме	50
7	Организация и проведение работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	участие	55
Всего				355

8) специалистам (специалист по кадрам):

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
			95% выделенного объема средств	50
2	Объем ввода законченных ремонтных объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнено в срок,	25
			в полном объеме	50
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	нестандартные методы работы	применение нестандартных методов работы	50
4	Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
6	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	выполнение задания	в срок, в полном объеме	50
7	Организация и проведение работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	участие	57
Всего				357

9) работникам (водитель автомобиля, водитель автомобиля структурного подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях»):

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
			95% выделенного объема средств	60
2	Объем ввода законченных	текущий ремонт	выполнено в срок,	25

	ремонт объектов	капитальный ремонт	в полном объеме	60
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	нестандартные методы работы	применение нестандартных методов работы	50
4	Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	59
6	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	выполнение задания	в срок, в полном объеме	50
7	Организация и проведение работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	участие	50
Всего				379

10) работникам (уборщик службных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер)):

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
			95% выделенного объема средств	50
2	Объем ввода законченных ремонт объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнено в срок,	25
			в полном объеме	50
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	нестандартные методы работы	применение нестандартных методов работы	50
4	Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	58
6	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	выполнение задания	в срок, в полном объеме	56
7	Организация и проведение работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	участие	50
Всего				364

11) работникам (механик структурного подразделения «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных

учреждениях»):

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
			95% выделенного объема средств	44
2	Объем ввода законченных ремонтных объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнено в срок,	15
			в полном объеме	30
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	нестандартные методы работы	применение нестандартных методов работы	30
4	Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	30
5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	30
6	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	выполнение задания	в срок, в полном объеме	30
7	Организация и проведение работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	участие	20
Всего				214

4.20. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику учреждения (за исключением персональных выплат) применяют балльную оценку.

Стоимость 1 балла для определения размера стимулирующих выплат на плановый период в учреждении рассчитывается исходя из утвержденного фонда оплаты труда отдельно по следующим структурным подразделениям:

«Центр организации отдыха и оздоровления детей»;

«Муниципальный опорный центр дополнительного образования»;

«Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях».

4.21. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

C₁ балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый

период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{стим. рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим 1}}$

$$Q_{\text{стим 1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим 1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера, персональных выплат на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения на основании заявления сотрудника в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

К заявлению дополнительно необходимы подтверждающие документы:

- 1) при рождении ребенка – свидетельство о рождении;
- 2) при заключении брака – свидетельство о заключении брака;
- 3) при смерти родственника – копию свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родство;
- 4) при чрезвычайных ситуациях – официальные данные от МЧС, МВД и иных государственных органов.

5.3. Размер единовременной материальной помощи составляет 3000 (три тысячи) рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. ОПЛАТА ТРУДА ДИРЕКТОРА МКУ КИМЦ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Оплата труда директора учреждения, его заместителей, заместителя руководителя - заведующего структурным подразделением «Центр организации отдыха и оздоровления детей», заместителя руководителя - заведующего структурным подразделением «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях» осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

При установлении условий оплаты труда директору учреждения, заместителям руководителя, заместителю руководителя - заведующему структурным подразделением «Центр организации отдыха и оздоровления детей», заместителю руководителя - заведующему структурным подразделением «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях» необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.33 настоящего Положения, при условии выполнения директором учреждения, заместителями руководителя, заместителем руководителя - заведующим структурным подразделением «Центр организации отдыха и оздоровления детей», заместителем руководителя - заведующим структурным подразделением «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях» всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.3. Группа по оплате труда директора учреждения определяется на основании

объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
2	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1,0
		имеющего ученую степень	1,5
3	Наличие структурных подразделений	за каждое структурное подразделение	5
4	Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3
5	Предоставление методических услуг педагогическим работникам	за каждого педагогического работника, получившего методическую услугу	0,1

6.4. Директору МКУ КИМЦ группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается на основании приказа главного управления образования администрации города, определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

6.5. Группа по оплате труда директора МКУ КИМЦ определяется исходя из следующей суммы баллов:

Группы по оплате труда руководителя учреждения (по сумме баллов)			
I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

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

6.7. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, определяемым в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу. К основному персоналу учреждения относится должность методиста.

6.8. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда

руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

6.9. Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

6.10. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, заместителя руководителя - заведующего структурным подразделением «Центр организации отдыха и оздоровления детей», заместителя руководителя - заведующего структурным подразделением «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях» устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада директора учреждения.

6.11. Выплаты компенсационного характера директору учреждения, заместителям руководителя, заместителю руководителя - заведующему структурным подразделением «Центр организации отдыха и оздоровления детей», заместителю руководителя - заведующему структурным подразделением «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях» устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.12. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

6.13. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя учреждения.

6.14. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 35,3 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Конкретное количество должностных окладов определяется главным управлением образования администрации города.

6.15. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.16. Распределение фонда стимулирования директора учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия).

6.17. Директор учреждения представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения.

6.18. Директор учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.19. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат

раздельно, согласно порядка принятия решения комиссии утвержденного приказом главного управления образования.

6.20. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6.21. Директору МКУ КИМЦ и его заместителям, заместителю руководителя - заведующему структурным подразделением «Центр организации отдыха и оздоровления детей», заместителю руководителя - заведующему структурным подразделением «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях» в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.22. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

организация и проведение работ, мероприятий.

6.23. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя учреждения, заместителей руководителя устанавливаются в следующих размерах:

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, процентов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
1. Директор	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95 - 100%	10
			90 - 95%	5
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	10
			устранение предписаний в установленные сроки	5
	соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям	95 - 100%	10	
	эффективность финансово-	исполнение бюджетной сметы учреждения	95 - 100%	15
80%			10	

	экономической деятельности		70%	5
	выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	10
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	интенсивность и результаты при выполнении работы	количество дополнительных объектов управления	за каждый объект управления	5
		участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	за каждое участие	5
		объем выполнения бюджетной сметы	90 - 100%	10
выплаты за качество выполняемых работ				
	соблюдение законодательных и нормативных правовых актов	отсутствие нарушений законодательных и нормативных правовых актов	0 предписаний	6
	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность штатов	90 - 100%	6
		отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	0 жалоб, протоколов	6
		количество молодых специалистов в учреждении	за каждого молодого специалиста	2
всего				95
2. Заместитель директора	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95 - 100%	10
			90 - 94%	5
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	10
			устранение предписаний в установленные сроки	5
	своевременная	100%	15	

		подготовка документации, способствующей решению задач МСО		
исполнение бюджетной сметы учреждения	объем исполнения	95 - 100%		10
		80 - 94%		5
		70 - 79%		3
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
интенсивность и результаты при выполнении работы	количество объектов управления (наличие дополнительных направлений, видов деятельности)	за каждый объект управления, за каждое направление, за каждый вид деятельности		15
		количество консультаций по организации деятельности муниципальных учреждений	до 5 консультаций в квартал	10
			более 6 консультаций в квартал	15
		Организация, проведение и участие во внутрисистемных и краевых мероприятиях, реализация проектов	за каждое участие	
выплаты за качество выполняемых работ				
Выполнение муниципального задания на оказание услуг и эффективность кадровой политики	сохранность коопингента	90 - 100%		3
		исполнение плана мероприятий	100%	4
		Качественное исполнение запросов, писем и иных документов (своевременность и грамотность оформления)	отсутствие замечаний	6
	Создание методических рекомендаций, инструкций, положений об организации и проведении внутрисистемных мероприятий	за каждое - 1 балл, но не более 7 б.		7
всего				110
3. Заместитель руководителя - заведующий структурным	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	осуществление переданных	использование по целевому назначению	отсутствие фактов нецелевого	8,5

подразделением «Центр организации отдыха и оздоровления детей»	государственных полномочий	финансовых средств, предоставленных из красного бюджета на осуществление полномочий	использования бюджетных средств		
	стабильность коллектива сотрудников	отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	отсутствие жалоб и протоколов	5	
	организация и руководство значимой программой или проектом	выступление на семинарах, совещаниях и других мероприятиях	количество выступлений: 1 выступление	5	
			2 выступления	10	
			3 выступления и более	15	
		организация взаимодействия учреждений, муниципальных и краевых органов власти	100% выполнение планов или регламентов взаимодействия	7	
	информационное сопровождение деятельности	обеспечение сайта доступной, необходимой информацией в части организации отдыха и оздоровления детей	достоверность и актуальность информации	7	
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	выполнение плана работы структурного подразделения	процент выполнения запланированных работ	100%	10	
	результативность использования финансовых средств, предоставленных из красного бюджета на осуществление государственных полномочий	востребованность услуги	отсутствие неиспользованных путевок	15	
Реализация услуг свыше 80 - 99%			10		
обеспечение своевременной и качественной подготовки и про- ведение конкурсных процедур на приобретение путевок в загородные оздоро- вительные лагеря	соблюдение сроков и требований законодательства	Отсутствие замечаний по качеству и срокам	15		
выплаты за качество выполняемых работ					
представление уполномоченным органам исполнительной власти края отчетов, документов и	своевременность и качество предоставляемой информации	отсутствие замечаний или письменных предписаний	5		

	информации, связанных с осуществлением государственных полномочий			
	качественное и своевременное выполнение функций и работ	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по деятельности со стороны учредителя, учреждений, граждан	отсутствие замечаний	5
		координация ведения реестра поданных заявлений на получение путевок при организации летней оздоровительной кампании	актуальность информации	5
		Отсутствие дисциплинарных взысканий	отсутствие взысканий	5
	всего			92,5
4. Заместитель руководителя - заведующий структурным подразделением «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях»	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95 - 100%	20
			90 - 94%	8
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	10
			устранение предписаний в установленные сроки	5
	соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям	95 - 100%	10	
	исполнение бюджетной сметы учреждения	объем исполнения	95 - 100%	10
			80 - 94%	7
			70 - 79%	5
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
интенсивность и результаты при выполнении работы	количество объектов управления (в т.ч. территории, здания и сооружения, коммунальные сети)	за каждый объект управления	15	
	количество консультаций по	до 5 консультаций в квартал	5	

	организации деятельности муниципальных учреждений	более 6 консультаций в квартал	10
	участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	за каждое участие	15
выплаты за качество выполняемых работ			
выполнение качественных показателей при исполнении бюджетной сметы учреждения	сохранность контингента	90 - 100%	5
	участия коллектива в краевых, всероссийских мероприятиях	участие коллектива во внутрисистемных мероприятиях.	8
Выполнение муниципального задания на оказание услуг и эффективность кадровой политики	Исполнение плана мероприятий	100%	7
	Качественное исполнение запросов, писем и иных документов (своевременность и грамотность оформления)	Отсутствие замечаний	6
	Создание методических рекомендаций, инструкций, положений об организации и проведении внутрисистемных мероприятий	За каждый 1 балл, но не более 7	7
всего			115

При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время (не менее 6 месяцев), фактически отработанное в течение года, а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности учреждения.

6.24. Директору, его заместителям, заместителю руководителя - заведующему структурным подразделением «Центр организации отдыха и оздоровления детей», заместителю руководителя - заведующему структурным подразделением «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях» устанавливаются персональные выплаты в соответствии с пунктом 4.12 настоящего Положения.

6.25. Выплаты стимулирующего характера для директора учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада, согласно порядка принятия решения комиссии утвержденного приказом главного управления образования.

Персональные выплаты директору учреждения устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

6.26. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, заместителя руководителя - заведующего структурным подразделением «Центр

организации отдыха и оздоровления детей», заместителя руководителя - заведующего структурным подразделением «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях», за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом директора учреждения на срок не более трех месяцев.

6.27. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться директору учреждения, его заместителям по следующим основаниям:

Директор:

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, процентов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98 до 99	30
			от 99,1 до 100	40
2	Проведение ремонтных работ	текущий ремонт, капитальный ремонт	выполнен в срок	20
			в полном объеме	30
3	Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	25
4	Организация и проведение работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	федеральные	40
			межрегиональные	35
			региональные	30
			внутри учреждения	20
5	Количество разработанных методических пособий за календарный год	методическое пособие	от 10 до 20	15
			свыше 20	20
6	Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	15
7	Всего			190

заместитель директора, заместитель руководителя - заведующий структурным подразделением «Центр организации отдыха и оздоровления детей», заместитель руководителя - заведующий структурным подразделением «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных

учреждениях»:

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, процентов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98 до 99	70
			от 99,1 до 100	84
2	Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт, капитальный ремонт	выполнен в срок	25
			в полном объеме	40
3	Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	81
4	Организация и проведение работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	международные	75
			федеральные	70
			межрегиональные	65
			региональные	60
			внутри учреждения	55
5	Количество разработанных методических пособий за календарный год, количество выездных мероприятий за календарный год	методическое пособие, выездные мероприятия	от 10 до 20	20
			свыше 20	25
6	Всего			305

6.28. Заместителям директора, заместителю руководителя - заведующему структурным подразделением «Центр организации отдыха и оздоровления детей», заместителю руководителя - заведующему структурным подразделением «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях» размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора учреждения.

6.29. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения, заместителям руководителя, заместителю руководителя - заведующему структурным подразделением «Центр организации отдыха и оздоровления детей», заместителю руководителя - заведующему структурным подразделением «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях», имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к

уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.

6.30. Директору учреждения, его заместителям, заместителю руководителя - заведующему структурным подразделением «Центр организации отдыха и оздоровления детей», заместителю руководителя - заведующему структурным подразделением «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях» может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

6.31. Единовременная материальная помощь, предоставляемая на основании заявления руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.32. Выплата единовременной материальной помощи заместителям директора, заместителю руководителя - заведующему структурным подразделением «Центр организации отдыха и оздоровления детей», заместителю руководителя - заведующему структурным подразделением «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях» производится по решению директора учреждения на основании заявления сотрудника с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.33. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя) устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Кратность
1	Директор МКУ КИМЦ	4,0
2	Заместитель директора, заместитель руководителя - заведующий структурным подразделением «Центр организации отдыха и оздоровления детей», заместитель руководителя - заведующий структурным подразделением «Центр по организационно-методическому сопровождению организации питания в муниципальных образовательных учреждениях»	3,6