



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА-КУРОРТА КИСЛОВОДСКА

СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

16.12.2019

город-курорт Кисловодск

№ 1438

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края

В соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных казенных, бюджетных, автономных образовательных организаций Ставропольского края, утвержденном приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года № 785-пр «Об оплате труда руководителей государственных казенных, бюджетных, автономных образовательных организаций Ставропольского края» (с изменениями, внесенными приказами министерств образования и молодежной политики Ставропольского края от 11 декабря 2013г. № 1123-пр, от 05 декабря 2014 г. № 1302-пр, от 29 июня 2015г. № 938-пр, от 30 декабря 2015г. № 1819-пр, от 29 марта 2016г. № 266-пр, от 23 июня 2016г. № 784-пр, от 01 августа 2016г. № 904-пр, от 23 июня 2017г. № 950-пр и приказами министерства образования Ставропольского края от 12 апреля 2018г. № 583-пр и от 27 июня 2018г. № 1094-пр), на основании приказа министерства образования Ставропольского края от 30 сентября 2019 года № 1460-пр «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей государственных казенных, бюджетных, автономных образовательных организаций Ставропольского края, утвержденное приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года № 785-пр «Об оплате труда руководителей государственных казенных, бюджетных, автономных образовательных организаций Ставропольского края», в целях улучшения качества оказываемых образовательных услуг, достижения целевых показателей размера средней заработной платы педагогических работников, развития платных образовательных услуг, администрация города-курорта Кисловодска

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края.



УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
города-курорта Кисловодска

от 16.12.2019
№ 1438

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края (далее – Положение) разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы руководителей образовательных учреждений, функции и полномочия в отношении которых осуществляются управлением образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края (далее – учредитель) и определяет порядок оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края (далее – руководители, учреждение).

1.2. Заработная плата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда, в том числе, связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждений.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, городского округа города-курорта Кисловодска, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем.

1.3. Условия оплаты труда руководителя с указанием фиксированного размера должностного оклада, установленного за календарный месяц, выплат компенсационного характера, критериев и показателей для стимулирования труда руководителей в зависимости от результатов и качества работы, а

1.4. В случае изменения условий и размеров оплаты труда руководителей, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении или изменении размеров должностных окладов, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, соответствующие изменения вносятся в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений к ним.

II. Размеры фиксированных должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края

2.1. Должностные оклады руководителей муниципальных бюджетных, казенных образовательных учреждений, устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (директор, заведующий, начальник)	19 563	18 323	17 191	16 170

2.2. Должностной оклад руководителя муниципального бюджетного учреждения «Центр обслуживания образовательных учреждений» города-курорта Кисловодска Ставропольского края:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Директор	29 246

2.3. Должностной оклад руководителя Муниципального бюджетного учреждения города-курорта Кисловодска «Центр молодежи»:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Руководитель (директор)	24 031

2.4. Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения определяются приказом учредителя.

2.5. В размеры должностных окладов руководителей учреждений соответствующих типов включен размер ежемесячной денежной выплаты за обеспечение жильем работников, проживающих в

III. Выплаты компенсационного характера, порядок их установления

3.1. В трудовом договоре с руководителем предусматриваются выплаты компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. При этом установленные руководителю в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными

особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест;

- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативно-правовыми актами Ставропольского края, города-курорта Кисловодска, настоящим Положением.

3.2. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностн ому окладу
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии (в том числе, с задержкой психического развития)	20
2.	За работу в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением	20
3.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии	20

заработной платы по вакантной должности на основании приказа учредителя.

При совмещении профессий (должностей) или работе по совместительству выплата руководителям осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда учреждения, в котором осуществляется совмещение или совместительство.

При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Руководителям учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда;
 - за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) за качество выполняемых работ:
 - за наличие ученой степени и почетного звания;
 - за образцовое выполнение муниципального задания;
- в) за стаж непрерывной работы;
- г) премиальные выплаты:
 - по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года;
 - единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- д) иные премиальные выплаты.

4.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются учредителем в соответствии с настоящим Положением.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в следующем порядке:

4.3.1. За участие в реализации краевых инновационных площадок, ведение экспериментальной работы (наличие статуса региональной экспериментальной площадки, региональной инновационной площадки, федеральной инновационной площадки) назначается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно в размере:

- 20 процентов от должностного оклада - при наличии статуса региональной экспериментальной площадки, региональной инновационной площадки;

- 40 процентов от должностного оклада - при наличии статуса федеральной инновационной площадки.

4.3.2. За работу по привлечению коммерческих, общественных организаций и физических лиц для улучшения материально-технической базы учреждений на сумму не менее 50 тысяч рублей, назначается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно в размере 20% от

4.3.3. За участие в грантовых мероприятиях, финансируемых за счет различных фондов (5% от должностного оклада ежемесячно за каждое мероприятие в период его реализации).

4.3.4. За организацию образовательной деятельности по образовательным программам с углубленным изучением отдельных учебных предметов – в размере 15% от должностного оклада.

4.3.5. Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются и выплачиваются руководителям в следующем порядке:

№№ п/п	Условия получения премии за выполнение особо важных и ответственных работ	Периодичность	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	За организацию работы ресурсных и иных краевых центров	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно	20 (за организацию работы каждого центра)
2.	За организацию краевой стажировочной площадки	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно	20
3.	За работу структурного подразделения «Общероссийский детский телефон доверия»	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно	20
4.	За участие во внеплановых мероприятиях краевого и всероссийского уровней	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно	20

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в следующем порядке:

4.4.1. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются и выплачиваются ежемесячно:

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов от должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 13 процентов от должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

- имеющим почетное звание «народный» – в размере 25 процентов, «заслуженный» – 20 процентов от должностного оклада по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов от должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со

наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований (по выбору руководителя).

4.4.2. Выплата за образцовое выполнение муниципального задания.

При выполнении по результатам предыдущего года показателей, характеризующих качество и объем муниципальной услуги (работы) на 100%, а также в случае отклонения от показателей установленного муниципального задания, в пределах которых муниципальное задание считается выполненным, руководителям устанавливается премия в размере 20% от должностного оклада, выплачиваемая в текущем году ежемесячно.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в следующем порядке:

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах от должностного оклада:

от 5 до 10 лет – 10%

свыше 10 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- для руководителей учреждений - время непрерывной работы на руководящих должностях в учреждениях, в управлении образования, для руководителей иных учреждений - время непрерывной работы на руководящих должностях в организациях по соответствующему направлению деятельности;

- время, когда руководитель фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

- время обучения в образовательных организациях с отрывом от работы в связи с получением дополнительного профессионального образования;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.).

Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы в одном учреждении, управлении образования или иной организации по соответствующему направлению деятельности на работу в другое образовательное учреждение или иную организацию по соответствующему направлению деятельности при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Надбавка исчисляется исходя из должностного оклада руководителя, без учета иных ежемесячных и дополнительных выплат и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При увольнении руководителя выплата начисляется пропорционально отработанному времени и выплата производится при окончательном расчете.

Документом для определения стажа, дающего право на выплату за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка или соответствующий

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года устанавливаются и выплачиваются руководителю не позднее 25 июля и 25 декабря в соответствии с Положением о премировании, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается руководителям в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования и молодежной политики Ставропольского края;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда руководителей в размере до 100% от должностного оклада.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании приказа учредителя.

4.7. Размеры стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей по итогам первого и второго полугодия определяются в зависимости от количества набранных процентов и стоимости одного процента.

Расчет стоимости 1 процента производится по формуле:

Ст 1 пр = ФОТ ст рук : 12 мес.: 100, где:

Ст 1 пр - стоимость одного процента;

ФОТ ст рук – годовой фонд стимулирования руководителя муниципального образовательного учреждения;

100 - максимальное количество процентов.

Расчет ежемесячной выплаты из фонда стимулирования руководителю данного образовательного учреждения (Сст рук) производится по формуле:

Сст рук = Ст 1 б х n, где: n – количество набранных процентов.

Размер годового фонда стимулирования руководителя определяется в процентном отношении от годового фонда оплаты труда и составляет не более 1,3%.

4.8. Установление стимулирующих выплат руководителям осуществляется по полугодиям Комиссией по вопросам оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений и учреждений, подведомственных управлению образования (далее – Комиссия).

Установление стимулирующих выплат по итогам работы руководителей осуществляется в следующем порядке:

- руководитель в срок до 20 июня и 20 декабря предоставляет специалисту по кадрам лист оценки с заполненными графами по самооценке деятельности. В случае предоставления руководителем незаполненных листов/граф самооценки Комиссия имеет право не устанавливать стимулирующие выплаты.

обеспечивающей государственно-общественный характер управления. Состав Комиссии утверждается приказом начальника управления образования. Комиссия состоит из председателя, заместителей председателя, секретаря и членов Комиссии. Руководство Комиссией осуществляет председатель. На заседаниях Комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных руководителями учреждений итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются руководителям учреждений на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности руководителей;

- лист согласования протокола;

- рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного процента и суммы процентов оценки результативности работы.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Решение комиссии является основанием для принятия учредителем решения о назначении и выплаты руководителю выплат за качество работы.

4.9. Директору МБУ «Центр обслуживания образовательных учреждений» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ – до 100% от должностного оклада;

- за стаж непрерывной работы в бюджетной системе и системе образования – от 10 до 15% от должностного оклада;

- ежемесячная премия – 30% от должностного оклада.

Директору МБУ «Центр молодежи» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ – до 100% от должностного оклада;

- за стаж непрерывной работы в системе образования – от 10 до 15% от должностного оклада;

- ежемесячная премия – 30% от должностного оклада.

4.10. В случае нахождения учреждения на ремонте руководителю на период проведения ремонта назначается стимулирующая выплата в размере 50% должностного оклада.

должностного оклада на период до наступления срока принятия решения Комиссией о подведении результатов деятельности руководителя.

4.11. Основанием для уменьшения размера выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений могут служить:

- некачественное исполнение должностных обязанностей;
- нарушение трудового законодательства;
- неоднократное нарушение руководителем исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное представление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.);
- неоднократное обращение граждан по поводу конфликтных ситуаций в трудовом коллективе, между участниками образовательного процесса.

Персональная стимулирующая надбавка по итогам работы за первое и второе полугодие устанавливается в соответствии со следующими показателями:

**Критерии оценки
эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных учреждений для выплаты персональной
стимулирующей надбавки**

№	Наименование показателя	Количество баллов	
1.Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (9 баллов)			
1	Количество предписаний (указать орган, выдавший предписание) (-1балл за каждое)	3	
2	Количество поступивших жалоб от участников образовательного процесса(-1балл за каждое)	3	
3	Наличие образовательной программы организации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами	3	
2.Функционирование системы общественного управления (6 баллов)			
4	Наличие органов общественного управления (указать какие)	3	
5	Размещение информации о деятельности органа общественного управления (указать ссылку на сайте)	3	
3.Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительных услуг (32 балла)			
6	Охват детей, посещающих образовательную организацию, программами дополнительного образования:	4	
	более 20%	2	
	более 50%	4	
7	Наличие инновационной площадки. Результативность участия в конкурсах среди учреждений.	4	
8	Развитие вариативных форм дошкольного	2	

	наличие групп кратковременного пребывания	1	
	наличие консультативных пунктов	1	
9	Участие воспитанников в мероприятиях:	7	
	- муниципального значения	3	
	- регионального значения	4	
10	Удовлетворённость родителей качеством образовательных результатов в соответствии с данными сайта учреждения (более 50%)	3	
	с данными анкетирования (более 50%)	3	
11	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (указать)	9	
	федерального уровня	4	
	регионального уровня	3	
	муниципального уровня	2	
12	Обеспечение 100% педагогических работников повышением квалификации и/или переподготовкой 1 раз в 3 года	3	
4. Информационная открытость (4 балла)			
13	Размещение на сайте образовательной организации:	4	
	- локальных актов, в том числе регулирующих оплату труда работников;	1	
	- результатов деятельности образовательной организации;	1	
	- публичных докладов руководителя	1	
	- размещение информации в СМИ о деятельности ОУ (указать)	1	
5. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов (17 баллов)			
14	Укомплектованность образовательной организации молодыми педагогическими кадрами не менее 10%	4	
15	Отсутствие вакансий	3	
16	Распространение опыта работы (презентации практического опыта, мастер-классы, семинары и др.)	10	
	- федеральный уровень	5	
	- региональный уровень	3	
	- муниципальный уровень	2	
6. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (12 баллов)			
17	Посещаемость воспитанниками учреждения	3	
	не ниже 80%	2	
	не ниже 90%	3	
18	Пропущено дней по болезни одним ребенком в дошкольной образовательной организации	3	
	До 7 дней	2	
	Свыше 7 дней	1	
19	Выполнение норм питания	3	
20	Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) с воспитанниками и сотрудниками ОУ	3	
7. Финансово-экономическая деятельность (20 баллов)			
21	Отсутствие задолженности по родительской плате	4	

22	Своевременность предоставления отчетности, ответов на письменные запросы и прочей документации	4	
23	Отсутствие роста расходов на коммунальные услуги в сравнении с аналогичным периодом прошлого года	4	
24	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (с нарастающим итогом)	4	
25	Достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными учредителем целевыми показателями (ежемесячно с нарастающим итогом)	4	
	ВСЕГО:	100	

Критерии оценки
эффективности деятельности руководителей общеобразовательных
учреждений для выплаты персональной стимулирующей надбавки

№	Наименование показателя	Количество баллов	
1.Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (9 баллов)			
1	Количество предписаний (указать орган, выдавший предписание) (-1балл за каждое)	3	
2	Количество поступивших жалоб от участников образовательного процесса(-1балл за каждое)	3	
3	Наличие образовательной программы организации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами	3	
2.Функционирование системы общественного управления (4 балла)			
4	Наличие органов общественного управления (указать какие)	2	
5	Размещение информации о деятельности органа общественного управления (указать ссылку на сайте)	2	
3.Обеспечение качества и доступности образования (29 баллов)			
6	Реализация предпрофильного и профильным обучения	2	
7	100% освоение учащимися образовательных программ по итогам промежуточной аттестации	3	
	- начального общего образования	1	
	- основного общего образования	1	
	- среднего общего образования	1	
8	Наличие призовых мест во Всероссийской олимпиаде школьников	6	
	- в муниципальном этапе	1	
	- в региональном этапе	2	
	- во всероссийском этапе	3	
9	Результативность участия учащихся в мероприятиях	6	

	краевого уровня	2	
	муниципального уровня	1	
10	100% освоение учащимися образовательных программ по итогам государственной аттестации в основной период	4	
	- основного общего образования	2	
	- среднего общего образования	2	
11	Участие педагогов в профессиональных конкурсах	6	
	- всероссийского значения	3	
	- краевого значения	2	
	- муниципального значения	1	
12	Участие членов педагогического коллектива в муниципальных (региональных) комиссиях.	1	
13	Обеспечение 100% педагогическим работникам повышение квалификации и/или переподготовки 1 раз в 3 года	1	
4. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования (16 баллов)			
14	Охват детей, посещающих образовательную организацию, программами дополнительного образования (в процентах)	3	
	более 30%	1	
	более 50%	2	
	более 75%	3	
15	Отсутствие правонарушений, преступлений, совершенными учащимися (-1 балл за каждое)	3	
16	Проведение городских мероприятий	2	
17	Результативность участия учащихся с очным участием в конкурсах (указать)	6	
	федерального значения	3	
	регионального значения	2	
	муниципального значения	1	
18	Удовлетворённость родителей качеством образовательных результатов в соответствии с данными сайта учреждения (более 50%)	2	
	с данными анкетирования (более 50%)	2	
5. Информационная открытость деятельности образовательной организации (4 балла)			
19	Размещение на сайте образовательной организации:	4	
	- локальных актов, в том числе регулирующих оплату труда работников;	1	
	- результатов деятельности образовательной организации;	1	
	- публичных докладов руководителя	1	
	- размещение информации в СМИ о деятельности ОУ (указать)	1	
6. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов (13 баллов)			
20	Укомплектованность образовательной организации молодыми педагогическими кадрами не менее 10%	4	
21	Наличие вакансий	3	
22	Распространение опыта работы (презентации практического опыта, мастер-классы, семинары и др.)	6	

	- муниципальный уровень	1	
7. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (10 баллов)			
23	Доля учащихся, охваченных горячим питанием (% от общего числа учащихся)	3	
	свыше 60%	2	
	свыше 90%	3	
24	Отсутствие учащихся, получивших травму.	2	
25	Организация лагеря на базе ОУ в летний период	2	
26	Охват летним отдыхом учащихся	3	
	свыше 50%	1	
	свыше 70%	2	
8. Финансово-экономическая деятельность (15 баллов)			
27	Своевременность предоставления отчетности, ответов на письменные запросы и прочей документации	4	
28	Отсутствие роста расходов на коммунальные услуги в сравнении с аналогичным периодом прошлого года	4	
29	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (с нарастающим итогом)	4	
30	Достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными учредителем целевыми показателями (ежемесячно с нарастающим итогом)	3	
	ВСЕГО:	100	

Критерии
оценки деятельности руководителей муниципальных
учреждений дополнительного образования детей
для выплаты персональной стимулирующей надбавки

№	Наименование показателя	Количество баллов	
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (9 баллов)			
1	Количество предписаний (указать орган, выдавший предписание) (-1балл за каждое)	3	
2	Количество поступивших жалоб от участников образовательного процесса (-1балл за каждое)	3	
3	Наличие программы развития образовательной организации и плана мероприятий по ее реализации	3	
2. Функционирование системы общественного управления (6 баллов)			
4	Наличие органов общественного управления (указать какие)	3	
5	Размещение информации о деятельности органа общественного управления (указать ссылку на сайте)	3	
3. Обеспечение качества и доступности образования (30 баллов)			
6	Укомплектованность специалистами, имеющими специальную подготовку более 90%	4	
7	Инновационная деятельность ОУ (создание структурных подразделений, реализация инновационных проектов)	4	

8	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях с очным участием	6	
	международных, всероссийских	3	
	региональных	2	
	муниципальных	1	
9	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (указать)	6	
	федерального уровня	3	
	регионального уровня	2	
	муниципального уровня	1	
10	Обеспечение 100% педагогических работникам повышение квалификации и/или переподготовки 1 раз в 3 года	4	
11	Организация и проведение городских мероприятий (указать какие)	4	
12	Удовлетворённость родителей качеством образовательных результатов в соответствии с данными сайта учреждения (более 50%)	2	
	с данными анкетирования (более 50%)	2	
		2	
4. Информационная открытость (4 балла)			
13	Размещение на сайте образовательной организации:	4	
	- локальных актов, в том числе регулирующих оплату труда работников;	1	
	- результатов деятельности образовательной организации;	1	
	- публичных докладов руководителя	1	
	- размещение информации в СМИ о деятельности ОУ (указать)	1	
5. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних (5 баллов)			
14	Доля обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации, составляет более 5% от общей численности обучающихся образовательной организации	5	
6. Реализация мероприятий по привлечению молодых специалистов (14 баллов)			
15	Доля педагогов дополнительного образования в возрасте до 30 лет	5	
	- не менее 10%	5	
	- не менее 5%	3	
16	Отсутствие вакансий	3	
17	Распространение опыта работы (презентации практического опыта, мастер-классы, семинары и др.)	6	
	- федеральный уровень	3	
	- региональный уровень	2	
	- муниципальный уровень	1	
7. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми (6 баллов)			
18	Результативность участия учащихся с очным участием в конкурсах (указать)	6	
	международных, всероссийских	3	

8. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся (6 баллов)			
19	Отсутствие обучающихся, получивших травму	3	
20	Организация лагеря на базе ОУ в летний период	3	
8. Финансово-экономическая деятельность (20 баллов)			
21	Своевременность предоставления отчетности, ответов на письменные запросы и прочей документации	5	
22	Отсутствие роста расходов на коммунальные услуги в сравнении с аналогичным периодом прошлого года	5	
23	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (с нарастающим итогом)	5	
24	Достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными учредителем целевыми показателями (ежемесячно с нарастающим итогом)	5	
ВСЕГО:		100	

4.12. Иные премиальные выплаты (за качественное исполнение особо важных и сложных заданий; оперативное и профессиональное решение вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий; самостоятельный и творческий подход, проявленный при выполнении особо важных и сложных заданий; внесение инициативных предложений по совершенствованию деятельности Учреждения и т.д.) устанавливаются и выплачиваются руководителю при наличии экономии по фонду оплаты труда на основании приказа учредителя в размере до 100% от размера должностного оклада.

V. Порядок оказания материальной помощи.

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (в размере не более двух окладов);
- утрата имущества вследствие стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций (в размере не более трех окладов);
- смерти близких родственников руководителя (супруг(а), отец, мать, дети) (в размере не более одного оклада);
- в случае смерти руководителя, материальная помощь выплачивается его близким родственникам.

Необходимость компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения (при наличии медицинского заключения, указывающего на необходимость того

5.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя, а в случае смерти руководителя на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения.

В случае если руководитель не использовал в течение календарного года своего права на отпуск, выплата материальной помощи производится по заявлению руководителя в декабре текущего года.

Решение об оказании материальной помощи руководителю и ее конкретных размерах принимает учредитель.

VI. Прочие вопросы оплаты труда

6.1. Руководителям муниципальных образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность) – до 3,5.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор. В исключительных случаях по решению учредителя руководителю учреждения может устанавливаться предельная кратность в индивидуальном порядке (для вновь созданных организаций, при приостановлении основной деятельности организации в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя соответствующего учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения без учета (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера).

Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в редакции от 10 декабря 2016 года).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждений, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода руководителя к

также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей.

6.2. Предоставление руководителю муниципального образовательного учреждения преподавательской работы в этом же образовательном учреждении осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора (или дополнительного соглашения к трудовому договору), но не может быть более 360 часов в год.

6.3. Выплаты за участие в реализации грантов осуществляются на основании приказа учредителя.

ПОРЯДОК

отнесения муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края к группам по оплате труда руководителей

1. Муниципальные образовательные учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Отнесение муниципальных образовательных учреждений к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: туристов, техников, натуралистов и других; организациях дополнительного образования спортивной направленности	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего: I квалификационную категорию	1 0,5
		высшую квалификационную	1

7.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в организациях, работающих в таком режиме	до 30
8.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	за каждого дополнительно	0,5
9.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ):		
	спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
10.	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (кабинетов)	за каждый класс (кабинет)	до 10
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
13.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой		до 15
14.	Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	3, но не более 20
15.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
16.	Наличие собственных: котельной и других сооружений		до 20
17.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15

	специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида		
20.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10
21.	Количество детей в возрасте от 0 до 18 лет, охваченных психолого-педагогической и медико-социальной помощью	за каждого ребенка	0,5
22.	Наличие «Школы для родителей»		10
23.	Наличие дневного стационара в учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи		10
24.	Количество специалистов, охваченных методической помощью в учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждого специалиста	0,1
25.	Количество специальных (коррекционных) классов в учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждый класс	10
26.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном учреждении помещений для разных видов деятельности (сенсорная комната, кабинет ЛФК, бассейн, театральная студия, творческая мастерская, "комната сказок", зимний сад и другое)	за каждый вид	15
27.	Наличие в учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи: - групп кратковременного пребывания для детей с ограниченными возможностями здоровья; - групп коррекционно-развивающего обучения; - оздоровительных и других групп	за каждую группу	10
28.	Охват семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, испытывающих трудности в усвоении образовательных программ и (или) отклонениями в поведении, консультированием по вопросам их обучения, воспитания и развития	За каждое выданное в письменном виде заключение (рекомендации специалистов)	2
29.	Внедрение в деятельность образовательных учреждений города адресных, вариативных программ и технологий сопровождения ребенка и его	За каждую карту ППМС сопровождения	1

	психолого-педагогическому сопровождению детей "группы риска", их семей	зарегистрированную в социальном паспорте организации	
31.	Количество коррекционно-развивающих групп для детей с ограниченными возможностями здоровья в учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	За каждую группу	10
32.	Количество коррекционно-развивающих групп для детей раннего возраста в учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	За каждую группу	10
33.	Количество групп совместного пребывания для детей с ограниченными возможностями здоровья и их родителей в учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	За каждую группу	10
34.	Наличие организованных учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи на регулярной основе (ежегодно, ежемесячно) мероприятий краевого (районного) уровня научно-методической или научно-практической направленности	За каждое мероприятие	10
35.	Проведение мероприятий по обеспечению экономии расходов на коммунальные услуги, снижение потребления топливно-энергетических ресурсов и питьевой воды муниципальными образовательными организациями	за каждое мероприятие	0,1 до 20
36.	Сохранение и улучшение материально-технической базы учредителя	%	10, но не более 30
37.	Наличие автотранспортных средств на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 24
38.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
		за каждого работника, имеющего среднее профессиональное или высшее образование	1 балл дополнительно
39.	Обеспечение условий в учреждении для выполнения:	за каждый акт, предписание	
	- требований пожарной безопасности		при наличии 0при отсутствии 5
	- требований охраны труда		при наличии 0при отсутствии 5
40.	Подготовка заявок и технических заданий для проведения торгов (аукционов, запросов котировок на товары, работы, услуги, открытых конкурсов)	за каждую заявку, техническое задание	5, но не более 40

3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год управлением образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края (далее – управление образования), в устанавливаемом порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 2 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

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

6. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

- по учреждению для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи определяется по количеству детей в возрасте от 0 до 18 лет, охваченных психолого-педагогической и медико-социальной помощью, на 1 января текущего года, предшествующего планируемому.

При этом в списочном составе детей, занимающихся у нескольких специалистов, учитываются 1 раз;

- по учреждениям дополнительного образования и организациям дополнительного образования спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

7. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную наполняемость групп в соответствии с локальным актом учредителя.

8. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

9. Учреждения дополнительного образования, учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, находящиеся в муниципальной собственности, относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

10. Управление образования:

оплате труда руководителей;

- может относить организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

- может устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренную для руководителей учреждений, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

11. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	общеобразовательные	свыше 400	до 400	до 300	-
2.	дошкольные учреждения	свыше 350	до 350	до 250	-
3.	учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
4.	учреждение для детей, нуждающихся в психолого- педагогической и медико- социальной помощи	свыше 500	до 500	до 350	до 200
5.	СДЮСШОР; ШВСМ; ДЮСШ	свыше 350	до 350	до 250	-

Управляющий делами администрации
города-курорта Кисловодска

Начальник управления образования
администрации города-курорта Кисловодска



Г.Л. Рубцова

Ю.Б. Бутин

Приложение 2
к постановлению администрации
города-курорта Кисловодска
от _____
№ _____

УВЕДОМЛЕНИЕ

Уважаемый(ая)

В соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. N 128-п "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Ставропольского края", распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. N 548-рп "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы", Положением об оплате труда руководителей государственных казенных, бюджетных, автономных образовательных организаций Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования и молодежной политики Ставропольского края 30 августа 2013 года № 785-пр, доводим до Вашего сведения о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора в части _____

(указать вносимые в договор изменения, например, в части изменения размера оплаты труда)

В случае Вашего несогласия на работу в соответствии с новыми условиями трудового договора Вам будут предложены другие вакантные должности. При отказе от предложенной работы трудовой договор будет прекращен в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Начальник управления образования
администрации города-курорта Кисловодска _____

(подпись) С уведомлением ознакомлен(а)

И.О.Фамилия

(подпись)

"__" ____ 20__ года

На внесение изменений в трудовой договор согласен(а) _____
(подпись)

не согласен(а) _____
(подпись)

"__" ____ 20__ года

Управляющий делами администрации
города-курорта Кисловодска

Начальник управления образования
администрации города-курорта Кисловодска

Г.Л. Рубцова

Ю.Б. Бутин



Оценочный лист
выполнения утвержденных критериев оценки эффективности
деятельности руководителя

_____ (наименование организации, фамилия, имя, отчество руководителя)

за период работы

_____ (указывается период работы)

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
.....					
					
Итого по критерию 1			X	X	X
.....					
					
Итого по критерию 2			X	X	X
.....					
					
Итого по критерию 3			X	X	X
Всего по всем критериям			X	X	X

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.
"___" _____ 20___ г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

"Принято" "___" _____ 20___ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена комиссии, ответственного за
прием оценочных листов и аналитических отчетов от руководителей
государственных организаций

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
 выполнения утвержденных критериев оценки эффективности деятельности
 руководителей
 за период работы

с

(указывается период работы)

№ п/ п	Фамилия, имя, отчество руководителя	Сумма баллов по критерию 1		Сумма баллов по критерию 2		Сумма баллов по критерию 3		Общая сумма баллов	
		утверж дено	выпол нено	утверж дено	выполне но	утвер ждено	выпол нено	утверждено	выполне но
1.	Иванов Иван Иванович								
2.									
3.									
4.									
	Всего								

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии (Ф.И.О.)

(подпись)

Члены комиссии: (Ф.И.О.)

" ____ " _____ 20 ____ г.

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных
 критериев оценки эффективности деятельности руководителей

за период работы с _____ по _____
 " ____ " _____ 20 ____ г. № _____

1. На заседании комиссии присутствовали:

Председатель комиссии

Ф.И.О.	Должность

Члены комиссии:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность
1.		
2.		

Секретарь комиссии

Ф.И.О.	Должность

Число членов комиссии, принимающих участие в заседании комиссии, составляет _____ человек.

2. Повестка дня:

1. Утверждение сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев оценки эффективности деятельности руководителей за период работы

с _____ по _____.

3. Слушали:

4. Решили: по результатам рассмотрения оценочных листов выполнения утвержденных критериев оценки эффективности деятельности руководителей утвердить сводный

оценочный лист выполнения утвержденных критериев оценки эффективности

деятельности руководителей за период работы с _____ по _____

Председатель комиссии _____
подпись Ф.И.О.

Члены комиссии: _____
подпись Ф.И.О.

подпись Ф.И.О.

подпись Ф.И.О.

подпись Ф.И.О.

подпись Ф.И.О.

Секретарь комиссии _____ Ф.И.О.

" ____ " _____ 20 ____ г.

Управляющий делами администрации
города-курорта Кисловодска

Начальник управления образования
администрации города-курорта Кисловодска

Г.Л. Рубцова

Ю.Б. Бутин

