



Администрация города Славгорода Алтайского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.12. 2017

№ 1220

г. Славгород

«Об утверждении положения по оплате труда работников единой дежурной диспетчерской службы и работников, осуществляющих хозяйственно-эксплуатационную деятельность администрации города и её органов, положения о системе оплаты труда работников хозяйственно-эксплуатационной группы Комитета администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию, Комитета по культуре, спорту и молодежной политике, работников городского методического кабинета Комитета администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию»

На основании Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом муниципального образования город Славгород Алтайского края п о с т а н о в л я ю :

1. Утвердить Положение об оплате труда работников единой дежурной диспетчерской службы и работников осуществляющих хозяйственно-эксплуатационную деятельность администрации и её органов (приложение 1).
2. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников хозяйственно-эксплуатационной группы Комитета администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию, Комитета по культуре, спорту и молодежной политике (приложение 2).
3. Утвердить Положение об оплате труда работников городского методического кабинета Комитета администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию (приложение 3).
4. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит опубликованию в сборнике муниципальных правовых актов муниципального образования город Славгород и размещению на официальном сайте администрации города Славгорода Алтайского края.
5. Постановление от 15.02.2017 № 110 «Об оплате труда работников

единой дежурной диспетчерской службы и работников осуществляющих хозяйственно эксплуатационную деятельность администрации города и её органов» считать утратившим силу со дня принятия настоящего постановления.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. главы города

В.А. Татиевский

Приложение 1
к постановлению администрации
города Славгорода Алтайского края
от 29.12.2017 № 1220

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников единой дежурной диспетчерской службы и работников, осуществляющих хозяйственно-эксплуатационную деятельность администрации и её органов

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение представляет собой совокупность принципов, форм и методов установления и изменения тарифных ставок (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат работников единой дежурной диспетчерской службы и работников осуществляющих хозяйственно-эксплуатационную деятельность администрации её органов (далее - работники).

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

1.2.1. тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

1.2.2. должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

1.2.3. стимулирующие и компенсационные выплаты - премии, доплаты и надбавки, устанавливаемые в процентном отношении к тарифной ставке (должностному окладу);

1.2.4. материальная помощь - гарантированная часть оплаты труда компенсационного характера.

1.3. Оплата труда работников состоит из тарифной ставки или должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Работникам могут быть произведены иные выплаты в пределах фонда оплаты труда, предусмотренные действующим законодательством и коллективным договором.

2. Порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы работников.

2.1. Размеры должностных окладов, ставок работников устанавливаются в соответствии с размером тарифной ставки первого разряда на момент утверждения настоящего Положения (1906 руб.) и Единой тарифной сеткой по оплате труда работников муниципальных учреждений г. Славгорода, утверждённой решением Славгородского городского Собрания депутатов 27.12.2005 № 140/3.

№ п/п	Наименование должности, профессии	Разряды	Тарифные коэффициенты	Тарифная ставка (оклад)
1	Заведующий хозяйством	10	2,047	3902
		11	2,242	4274
		12	2,423	4619
2	Инженер	10	2,047	3902
		11	2,242	4274
		12	2,423	4619
3	Старший оперативный дежурный	8	1,699	3239
4	Оперативный дежурный	6	1,407	2683
5	Слесарь-сантехник	4	1,142	2177
6	Электрик	3	1,09	2078
7	Истопник	1	1,00	1906
8	Уборщик производственных и служебных помещений	1	1,00	1906
		2	1,04	1983
9	Дворник	1	1,00	1906
		2	1,04	1983
10	Водитель	5	1,268	2418

Изменение размера тарифной ставки первого разряда производится распоряжением администрации города Славгорода Алтайского края.

2.2. Для работников может вводиться суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год.

3. Стимулирующие выплаты.

Все виды надбавок устанавливаются в соответствии с действующим Законодательством и коллективным договором.

3.1. Работникам устанавливается надбавка за работу в оперативном режиме до 100% тарифной ставки (должностного оклада). Основанием для установления надбавки является распоряжение (приказ) руководителя.

3.2. При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 60 % тарифной ставки (должностного оклада). Основанием для установления надбавки является распоряжение (приказ) руководителя.

4. Условия и размеры премирования.

4.1. Основная цель премирования состоит в стимулировании профессионального выполнения должностных обязанностей.

Условиями премирования работников являются:

личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед коллективом;

надлежащее и качественное выполнение функций, предусмотренных должностными инструкциями;

выполнение иных особо важных заданий и поручений;

соблюдение трудовой дисциплины.

4.2. Ежемесячная премия выплачивается в размере до 170% тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время.

4.3. Работникам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, премия не выплачивается.

4.4. Лицам, проработавшим неполный месяц и уволившимся по уважительной причине, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

4.5. Премирование за выполнение особых поручений, к праздничным датам производится на основании распоряжения администрации, распоряжения (приказа) руководителя органа администрации города.

5. Компенсационные выплаты.

5.1. Работникам, осуществляющим работу в ночное время, производится доплата в размере до 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22:00 часов до 06:00 часов.

Основанием для установления надбавки является распоряжение (приказ) и штатное расписание, утвержденное руководителем и согласованное с главой города Славгорода.

5.2. Районный коэффициент за проживание в особых климатических условиях в размере 25% начисляется на все виды оплаты труда работников.

6. Материальная помощь.

6.1. Работникам один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов. При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части выплата материальной помощи осуществляется один раз при предоставлении любой части отпуска по заявлению работника ХЭГ. При увольнении работников, не использовавшим ежегодный оплачиваемый отпуск, размер материальной помощи не исчисляется пропорционально количеству отработанных месяцев в календарном году.

На материальную помощь районный коэффициент за проживание в особых климатических условиях не начисляется.

Приложение 2
к постановлению администрации
города Славгорода Алтайского края
от 29.12.2017 № 1220

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников хозяйственно-эксплуатационной группы
Комитета администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию,
Комитета по культуре, спорту и молодежной политике

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников хозяйственно-эксплуатационной группы Комитета администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию и Комитета по культуре, спорту и молодежной политике администрации г. Славгорода Алтайского края (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, регулирующими вопросы оплаты труда, и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников хозяйственно-эксплуатационной группы Комитета администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию и Комитета по культуре, спорту и молодежной политике администрации г. Славгорода Алтайского края (далее по тексту – Комитетов);
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления премирования работников хозяйственно-эксплуатационной группы (далее по тексту – работников ХЭГ).

1.2. Заработная плата работников ХЭГ (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемых в Комитетах), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Алтайского края.

1.3. Заработная плата каждого работника ХЭГ зависит от его сложности выполняемой работы, количества и качества труда.

1.4. Оплата труда работников ХЭГ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Должности работников ХЭГ, включаемые в штатное расписание организации, должны соответствовать общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94.

1.6. Оплата труда работников ХЭГ регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и

иными нормативными правовыми актами Алтайского края, а также настоящим Положением.

1.7. Заработная плата работников ХЭГ включает в себя премирование.

1.8. Цель премирования - стимулирование профессионального выполнения должностных обязанностей. Условия премирования – качественное выполнение функций, предусмотренных должностными инструкциями, соблюдение трудовой дисциплины.

1.9. Решение о лишении и уменьшении премии оформляется приказом Комитета.

1.10. Лицам, проработавшим неполный месяц и уволившимся по уважительной причине, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

1.11. Премирование за выполнение особых поручений, к праздничным датам производится на основании приказа Комитета.

2. Порядок установления должностных окладов работников ХЭГ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ХЭГ устанавливаются руководителем в соответствии с размерами, указанными в примерных положениях об оплате труда, утвержденных органами исполнительной власти Алтайского края, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Отнесение к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 [N 247н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 [N 248н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер базовых ставок (руб.)
1	2	3	4
1.	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
		уборщик служебных помещений	1983
		каменщик	2077
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1983
		сторож	1906
		вахтер	1906
		гардеробщик	1906

		дворник	1906
		маляр	2077
2.	общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
		водитель автомобиля	2418
		электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2078 - 2682
		электрогазосварщик	2418
		слесарь-сантехник	2177
3.	Общеотраслевые профессии руководящего состава первого уровня		
		начальник хозяйственно- эксплуатационной группы	4619

3. Доплаты и надбавки компенсационного характера

3.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам ХЭГ устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

персонифицированная доплата;

районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Работникам ХЭГ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере до 12% должностного оклада.

3.3. При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику ХЭГ производится доплата.

Размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 60 % тарифной ставки (должностного оклада). Основанием для установления надбавки является приказ Комитета.

3.4. В случае, если месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой и установленным минимальным размером оплаты труда (доплата до МРОТ).

3.5. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и начисляется на заработную плату, включая должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. В целях материального стимулирования труда, мотивации к труду, качественной и эффективной работе, повышения ответственности и профессионального уровня, связанного с выполнением должностных обязанностей, улучшения исполнительской дисциплины, работникам ХЭГ устанавливаются стимулирующие выплаты:

- ежемесячная премия;
- ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы;
- единовременная стимулирующая выплата;
- премия по итогам работы за год.

4.2. Объем стимулирующей части утверждается штатным расписанием в пределах средств, утвержденных бюджетной росписью на финансовый год, и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе, за счет оптимизации штатного расписания.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается Комитетами самостоятельно, в размере до 20 процентов от фонда оплаты труда работников ХЭГ.

4.3. Работникам ХЭГ в целях поощрения за выполненную работу устанавливается ежемесячная премия в размере до 170 % тарифной ставки (должностного оклада).

Размер ежемесячной премии утверждается приказами Комитетов и штатными расписаниями.

4.4. Работникам ХЭГ устанавливается надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы до 100 % тарифной ставки (должностного оклада). Основанием для установления надбавки являются приказы Комитетов и штатные расписания.

4.5. Работникам ХЭГ в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполнения задач, возложенных на хозяйственно-эксплуатационную группу, устанавливаются единовременные стимулирующие выплаты.

Единовременные стимулирующие выплаты работникам ХЭГ производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области деятельности работника;
- прочие показатели высокой результативности труда работника.

Единовременные стимулирующие выплаты работникам ХЭГ осуществляются на основании приказов Комитетов, в которых указывается конкретный размер этой выплаты.

4.6. Премирование работников ХЭГ по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных положением о премировании работников Комитетов, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Приложение 3
к постановлению администрации
города Славгорода Алтайского края
от 29.12.2017 № 1220

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников городского методического кабинета Комитета администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию

1. Общие положения

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников городского методического кабинета Комитета администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников городского методического кабинета (далее по тексту – работников ГМК), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Алтайского края.

1.3. Заработная плата каждого работника ГМК зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.4. Оплата труда работников ГМК, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Оплата труда работников ГМК устанавливается локальными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, а также настоящим Положением.

1.10. Оплата труда работников ГМК состоит из базового и стимулирующего фонда оплаты труда.

2. Порядок установления базового фонда оплаты труда

2.1. Базовый фонд оплаты труда состоит из оклада, надбавок к окладу, выплат компенсационного характера.

2.2. Размеры окладов работникам ГМК устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей работников к профессиональным группам согласно требованиям к профессиональной подготовке и уровню квалификации, ко-

торые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ (приложение 1).

2.3. К окладам работников ГМК устанавливаются надбавки:

- за уровень образования;
- за стаж работы;
- за сложность, напряженность, специальный режим работы.

2.3.1. Надбавка за уровень образования устанавливается в следующих размерах:

- высшее профессиональное образование – 15 %;
- среднее профессиональное – 10%;
- начальное профессиональное образование – 5%.

2.3.2. Надбавка за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

- от 1 года до 5 лет – 10%;
- от 5 лет до 10 лет – 15%;
- от 10 лет до 15 лет – 20%;
- свыше 15 лет – 30%.

За стаж работы для установления ежемесячной надбавки включаются периоды замещения должностей педагогической деятельности, должностей муниципальной службы, должностей руководителей и специалистов государственных и муниципальных организаций.

2.3.3. Ежемесячно к должностному окладу работников ГМК устанавливается надбавка за сложность, напряженность, специальный режим работы в размере не более 70 % должностного оклада.

4.5. В случае, если месячная заработная плата работников ГМК, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонализированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой и установленным минимальным размером оплаты труда.

3. Порядок установления стимулирующего фонда оплаты труда

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам ГМК вводятся с целью усиления материальной заинтересованности работников, развития творческой активности и инициативы.

3.2.Размер стимулирующего фонда оплаты труда определяется в размере до 40 процентов от базового фонда оплаты труда работников ГМК.

3.3.Стимулирующий фонд оплаты труда делится на следующие части:

- на стимулирующие выплаты по оценке результативности и качества труда работников ГМК, что составляет 55% от стимулирующего фонда оплаты труда;
- единовременные стимулирующие выплаты – 45% от стимулирующего фонда оплаты труда.

3.4.Основанием для стимулирования работников ГМК по оценке результативности и качества труда является Оценочный лист (Приложение 2).

3.5. Работники ГМК в срок до 15 января текущего года заполняют Оценочный лист с показателями результативности и качества труда работника по результатам предыдущего года.

3.6. На основании Оценочных листов заведующий городским методическим кабинетом готовит заключение о результативности труда работников ГМК, содержащее сводную таблицу баллов, и в срок до 20 января передает председателю Комитета администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию для определения размера стимулирующей выплаты.

3.7. Определение размера стимулирующей выплаты каждому работнику определяется путем суммирования баллов каждого работника по оценочному листу и умножению на стоимость балла.

3.8. Стоимость 1 балла в рублях рассчитывается путем деления суммы стимулирующего фонда по оценке результативности и качества труда на общее количество баллов по сводной таблице результативности профессиональной деятельности работников ГМК.

3.9. Единовременные стимулирующие выплаты работникам ГМК производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области деятельности работника;
- за расширение зоны обслуживания.

3.10. Единовременные стимулирующие выплаты работникам ГМК осуществляются на основании приказа Комитета, в котором указывается конкретный размер и период назначения стимулирующей выплаты.

3.11. Стимулирующий фонд может быть увеличен за счет экономии средств оплаты труда и оптимизации штатного расписания.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников городского методического
кабинета Комитета администрации
г. Славгорода Алтайского края по образованию

Наименование должностей	Размер базовых окладов (руб.)
Заведующий городским методическим кабинетом	6040,40
Методист	5216,71
Программист	6040,40

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников городского методического
кабинета Комитета администрации
г. Славгорода Алтайского края по образованию

Оценочный лист результативности и качества труда работника городского методического кабинета

(ФИО)

должность

Показатели	Сроки	Количество баллов	Источник информации	Баллы
1	2	3	4	5
1. Методическое сопровождение образовательно-воспитательного процесса ОО: Разработка методических рекомендаций, информационных материалов по вопросам курируемых направлений.	ежеквартально	3 балла за каждый вид разработок	Наличие материалов, разработок	
2. Количество организованных и проведенных краевых профессиональных и иных конкурсов, научно-практических конференций, краевых и окружных совещаний, семинаров и т.д. (ед.)	ежеквартально	2 балла за мероприятие	Факт проведения, наличие материалов, планов	
3. Проведение консультаций для руководящих и педагогических работников ОО по вопросам образовательно-воспитательного процесса	ежеквартально	1 балл за консультацию	Заявки ОО, руководителей ОО, педагогов Журнал регистрации индивидуальных и групповых консультаций	

4. Участие в интернет-конференциях, форумах, вебинарах и т. д	ежеквартально	1 балл за каждый вид	Факт участия, сертификаты, регистрация на сайтах	
5. Оказание практической помощи ОО по результатам инспектирования.	ежеквартально	4 балла	Наличие разработанных материалов.	
6. Организационные мероприятия по поддержке талантливых детей.	ежеквартально	2 балла за каждое мероприятие	Наличие методических рекомендаций , сценариев, документов, приказов, смет, положений.	
7. Работа, направленная на повышение квалификации и профессионального мастерства педагогических и руководящих работников.	ежеквартально	Достижение показателя 98,8 – 100% -3 балла	Мониторинг «Доля руководящих и педагогических работников государственных (муниципальных) общеобразовательных организаций, своевременно прошедших повышение квалификации или профессиональную переподготовку, аналитические материалы.	
8. Оказание методической помощи педагогам, воспитателям, руководящим работникам, участвующим в конкурсах педагогического мастерства	1 раз в год	Муниципальный уровень – 1 балл за консультацию; Региональный уровень – 2 балла за консультацию	Регистрация индивидуальных консультаций для участников конкурсов педагогического мастерства.	

			Аналитические материалы (отчеты, справки и т.д.)	
9.Работа методиста в качестве эксперта при проведении аттестации педагогических и руководящих работников	ежеквартально	1 балл за 1 экспертное заключение	Факт проведения экспертизы, экспертные заключения	
10. Организационная деятельность: мониторинг качества методического сопровождения на муниципальном уровне (подготовка аналитических записок; рассмотрение результатов мониторинга на ММО, совещаниях, советах, комиссиях)	ежеквартально	2 балла за каждое	Факт наличия материалов отчетов, мониторингов Тексты выступлений	
11. Участие в проверках ОО: комплексная проверка ОО; оперативная проверка	ежеквартально	3 балла за каждую проверку 2 балла за каждую	Рекомендации, справки	
12. Разработка проектов нормативных документов (положений, постановлений, распоряжений, регламентов, публичных отчетов).	ежеквартально	2 балла за каждый вид	Наличие материалов	
13.Выполнение разовых поручений руководства, разовое исполнение обязанностей отсутствующего работника	В течение года	1 балл за поручение	Факт исполнения	
14. Повышение профессиональной компетентности методистов: своевремен-	1 раз в 3 года	2 балла	Наличие удостоверения, справок	

ное прохождение методиками курсов повышения квалификации				
15. Количество подготовленных работником материалов, обнародованных на выставках, конкурсах, фестивалях, совещаниях, конференциях, а также в средствах массовой информации (ед.)	ежеквартально	2 балла за каждое (муниципальный уровень) 3 балла за каждое (региональный уровень)	Факт проведения, наличие программ, планов, материалов текстов выступлений, дипломы, грамоты Наличие опубликованных материалов в СМИ, на сайтах, образовательных порталах и т.д.	
16.Отсутствие жалоб на работника, по результатам рассмотрения которых к работнику применены меры дисциплинарного воздействия	в течение года	2 балла		
17.Количество внеплановых поручений, выполненных структурным подразделением	в течение года	2 балла за каждое поручение	Факт исполнения	
Итого:				

подпись

расшифровка подписи

«_____» _____ 20____ г.

Заведующий ГМК

«_____» _____

Согласовано:

Председатель Комитета

«_____» _____