

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| 29.08.2025 | № 696 |

​

О внесении изменений

в постановление администрации

города от 18.06.2025 № 458

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, руководствуясь ст. 41, 58, 59 Устава города Красноярска,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в приложение к постановлению администрации города от 18.06.2025 № 458 «О внесении изменения в постановление администрации города от 27.01.2010 № 14» следующие изменения:

1) в пункте 17 цифры «35» заменить цифрами «20»;

2) пункт 29 изложить в следующей редакции:

«29. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника учитывает аналитическую информацию органов управления учреждения, в том числе коллегиальных органов управления образовательных учреждений в порядке, установленном локальными нормативными актами образовательных учреждений.»;

3) пункт 35 изложить в следующей редакции:

«35. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 32, 33, 34, 39, применяются дополнительные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложения- ми 3, 4, 5, 7 к настоящему Положению, на основании локальных нормативных актов образовательных учреждений.»;

4) пункт 36 после слов «особого режима работы,» дополнить словами «работы в сельской местности,»;

5) подпункт 4 пункта 42 признать утратившим силу;

6) абзац второй пункта 57 изложить в следующей редакции:

«Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений направляется на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.»;

7) абзац второй пункта 61 изложить в следующей редакции:

«Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно согласно Порядку принятия решения комиссией, утвержденному приказом главного управления образования администрации города.»;

8) абзац первый пункта 69 изложить в следующей редакции:

«69. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада согласно Порядку принятия решения комиссией, утвержденному приказом главного управления образования администрации города.»;

9) в приложении 6 к Примерному положению об оплате труда муниципальных образовательных учреждений города Красноярска:

дополнить таблицу строкой 5 следующего содержания:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «5 | За работу в сельской местности | 15%» |

дополнить сноску <4> абзацем следующего содержания:

«При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями образовательных организаций в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы из расчета 5 000 рублей за 0,5 ставки.»;

10) в таблице приложения 10 к Примерному положению об оплате труда муниципальных образовательных учреждений города Красноярска cтроку «Руководитель» изложить в следующей редакции:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| «Руководитель | выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| инфраструктурные условия | безопасность образовательной деятельности | отсутствие несчастных случаев детей и взрослых | 1% |
| организация качественного школьного питания | организация школьного питания непосредственно силами образовательной организации – специально закрепленными штатами (наличие структурного подразделения по организации процесса питания) | 5% |
| реализация плана мероприятий в соответствии с «дорожной картой» | выполнение показателей «дорожной карты» по всем направлениям не ниже базового уровня | 5% |
| информационная открытость образовательного учреждения | полнота и актуальность информации на официальном сайте | 1% |
| внедрение эффективных управленческих практик | наличие дополнительных объектов управления (за каждое структурное подразделение) | 3% |
| наличие статуса федеральных инновационных, региональных инновационных, городских базовых площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами: |  |
| федеральная | 1% |
| региональная | 1% |
| городская: |  |
| 3–5 площадок | 1% |
| 1–2 площадки | 0,5% |
| кадровое обеспечение | выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе ГУО | 1 поручение | 5% |
| управленческое наставничество | проведение стажировок руководителями-менторами и использование ресурса руководителями-стажерами. Реализация индивидуального плана мероприятий по наставничеству | 5% |
|  | выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| образовательные результаты | внеучебные результаты | наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): |  |
| международный и всероссийский уровень | 2% |
| региональный уровень | 1% |
| муниципальный уровень | 1% |
| воспитательная работа  | отсутствие случаев правонарушений, суицидальных проявлений, буллинга, иных резонансных случаев с обучающимися | 5% |
| положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников), стоящих на учете в КДН | 1% |
| отсутствие случаев нарушений правил дорожного движения по вине обучающихся | 1% |
| обеспечение индивидуализации образования для высокомотивированных школьников | наличие и реализация соглашения между ОУ и ЦППМиСП о сопровождении обучающихся и воспитанников, направленном на выявление и поддержку талантливых и способных детей | 2% |
|  | выплаты за качество выполняемых работ |
| организационная и финансово-хо-зяйственная деятельность | привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения | предоставление платных образовательных услуг: |  |
| по тарифам, предусмотренным правовым актом города | 3% |
| по индивидуальным тарифам | 6% |
|  | образовательные результаты | учебные результаты | наличие обучающихся 5–11-х классов, прошедших обучение по интенсивным профильным образовательным программам, вовлеченных в мероприятия образовательных центров по выявлению, поддержке и развитию способностей и талантов у детей и молодежи (Образовательный центр «Сириус», Региональный центр «Спутник» и др.)  | 5% |
| показатели качества по результатам итоговых контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше | 5%» |

11) в таблице приложения 11 к Примерному положению об оплате труда муниципальных образовательных учреждений города Красноярска строку «Руководитель» изложить в следующей редакции:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| «Руководитель | выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| инфраструктурные условия | безопасность образовательной деятельности | отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг | 1% |
| отсутствие несчастных случаев детей и взрослых | 1% |
| реализация плана мероприятий в соответствии с «дорожной картой» | исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с «дорожной картой» развития МСО | 2% |
| информационная открытость образовательного учреждения | полнота и актуальность информации на официальном сайте | 1% |
| внедрение эффективных управленческих практик | наличие дополнительных объектов управления (за каждое структурное подразделение) | 3% |
| наличие статуса федеральных, региональных, городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами: |  |
| федеральная | 1% |
| региональная | 0,5% |
| городская: |  |
| 3–5 площадок | 1% |
| 1–2 площадки | 0,5% |
|  | кадровое обеспечение | выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе главного управления образования | 1 поручение | 5% |
| управленческое наставничество | участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами. Реализация индивидуального плана мероприятий по наставничеству | 3% |
|  | выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| образовательные результаты | учебные результаты | наличие реализованных мероприятий в рамках проекта (вариативной части ООП ДО) | 1% |
| внеучебные результаты | наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы) (региональный и муниципальный уровень) | 2% |
| наличие и реализация соглашения между ОУ и ЦППМиСП о сопровождении обучающихся и воспитанников, направленном на выявление и поддержку талантливых и способных детей | 1% |
| количество воспитанников, обучающихся по программам дополнительного образования на основе социального сертификата (не менее 10 воспитанников на программу) | 1% |
| воспитательная работа | отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия | 1% |
| положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете | 1% |
| отсутствие случаев нарушений правил дорожного движения по вине детей | 1% |
| выплаты за качество выполняемых работ |
| организационная и финансово-хозяйственная деятельность | привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения | предоставление платных образовательных услуг: |  |
| по тарифам, предусмотренным правовым актом города | 1% |
| по индивидуальным тарифам | 3% |
| наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями | до 100 детей | 0,2% |
| от 100 до 150 детей | 0,5% |
| более 150 детей | 1%» |

12) в таблице приложения 12 к Примерному положению об оплате труда муниципальных образовательных учреждений города Красноярска строку «Руководитель» изложить в следующей редакции:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| «Руководитель | выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| инфраструктурные условия | безопасность образовательной деятельности | отсутствие несчастных случаев детей и взрослых | 1% |
| реализация плана мероприятий в соответствии с «дорожной картой» | исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с «дорожной картой» развития МСО | 1% |
| информационная открытость образовательного учреждения | полнота и актуальность информации на официальном сайте | 1% |
| внедрение эффективных управленческих практик | наличие дополнительных объектов управления: |  |
| за каждое структурное подразделение | 0,5% |
| за каждый клуб по месту жительства | 0,1% |
| наличие статуса региональных инновационных, городских базовых площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами: |  |
| региональная | 0,3% |
| городская от 2 и выше площадок | 2% |
|  |  | выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе главного управления образования | 1 поручение | 5% |
| выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| образовательные результаты | обеспечение индивидуализации образования для высокомотивированных школьников | наличие и реализация соглашения между ОУ и ЦППМиСП о сопровождении обучающихся и воспитанников, направленном на выявление и поддержку талантливых и способных детей | 2% |
| внеучебные результаты | наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): |  |
| международный и всероссийский уровень | 2% |
| региональный уровень | 1% |
| муниципальный уровень | 0,5% |
| востребованность дополнительных общеразвивающих программ | в рамках реализации сертификатов персонифицированного финансирования: |  |
| менее 90% | 0% |
| 90–100% | 3% |
| более 100% | 5% |
| более 90% в рамках реализации общеразвивающих программ по муниципальному заданию, кроме сертификатов персонифицированного финансирования | 3% |
| менее 90% | 0% |
|  | выплаты за качество выполняемых работ |
| организационная и финансово-хозяйственная деятельность | привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения | предоставление платных образовательных услуг: |  |
| по тарифам, предусмотренным правовым актом города | 1% |
| по индивидуальным тарифам | 5% |
| количество адресов мест реализации программы дополнительного образования в соответствии с лицензией на иных площадях муниципальной собственности | до 5 объектов | 3% |
| более 5 объектов | 5%» |

13) в таблице приложения 13 к Примерному положению об оплате труда муниципальных образовательных учреждений города Красноярска строку «Руководитель» изложить в следующей редакции:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| «Руководитель | выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| инфраструктурные условия | безопасность образовательной деятельности | отсутствие несчастных случаев детей и взрослых | 1% |
| доступность информации о деятельности учреждения | полнота и актуальность информации на официальном сайте | 5% |
| внедрение эффективных управленческих практик | наличие дополнительных объектов управления (за каждое структурное подразделение) | 5% |
| наличие статуса региональных инновационных, городских базовых площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами: |  |
| региональная | 1% |
| городская: |  |
| 3–5 площадок | 1% |
| 1–2 площадки | 0,5% |
| кадровое обеспечение | выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе главного управления образования | 1 поручение | 5% |
| управленческое наставничество | участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта директорами-менторами и использования ресурса директорами-стажерами. Реализация индивидуального плана мероприятий по наставничеству | 3% |
| выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| результаты деятельности | реализация услуг ПМПК | отсутствие жалоб по предоставлению услуг психолого-медико-педагогической комиссии | 5% |
| деятельность психологической службы | наличие и реализация соглашения между ЦППМиСП и ОУ о сопровождении обучающихся и воспитанников, направленном на выявление и поддержку талантливых и способных детей | 2% |
| доля детей, охваченных профилактическими мероприятиями специалистами центра, состоящих на профилактическом учете (КДНиЗП, ОВД) на 01.04 – 20%, на 01.07 – 40%, на 01.10 – 60%, на 01.01 – 80% | 5% |
|  | выплаты за качество выполняемых работ |
| организационная и финансово-хозяйственная деятельность | привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения | предоставление платных образовательных услуг: |  |
| по тарифам, предусмотренным правовым актом города | 2% |
| по индивидуальным тарифам | 5% |
| количество детей, прошедших психолого-медико-педагогическое обследование | от 500 до 1000 детей | 2% |
| от 1001 до 2000 детей | 3% |
| более 2000 детей | 5%» |

14) таблицу приложения 14 к Примерному положению об оплате труда муниципальных образовательных учреждений города Красноярска дополнить строкой следующего содержания:

|  |  |
| --- | --- |
| «За работу в сельской местности | 15%» |

2. Настоящее постановление разместить в сетевом издании
«Официальный интернет-портал правовой информации города Красноярск» (PRAVO-ADMKRSK.RU) и на официальном сайте администрации города.

3. Постановление вступает в силу с 01.09.2025, но не ранее дня, следующего за днем его официального опубликования, за исключением подпункта 1 пункта 1, который вступает в силу с 01.11.2025.

Исполняющий обязанности

Главы города А.Б. Шувалов