

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

Григорьев С.И.

(личная подпись)

(инициалы, фамилия)

«24» мая 2022г

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ

«Новобирюсская СОШ»

Григорьев С.И.

(личная подпись)

(инициалы, фамилия)

Приказ № 29в

«24» мая 2022 г



Положение

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Новобирюсская средняя общеобразовательная школа»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новобирилюсская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений»;
- Постановлением администрации Бирилюсского района от 30.06.2011 № 312 «Об утверждении примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Бирилюсского района»;
- Постановлением администрации Бирилюсского района от 30.06.2011 № 313 «Об утверждении примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Бирилюсского района».
- Постановлением администрации Бирилюсского района от 18.11.2014 № 506 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений»
- Постановлением администрации Бирилюсского района от 21.05.2015 № 155. О внесение изменений в постановление администрации Бирилюсского района от 30.06.2011 № 312 «Об утверждении примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Бирилюсского района»
- Постановлением администрации Бирилюсского района от 25.10.2016 № 464 «Об утверждении примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Бирилюсского района»
- Постановлением администрации Бирилюсского района от 07.10.2020 № 477 «Об утверждении примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Бирилюсского района»
- Постановлением администрации Бирилюсского района от 05.05.2022 № 175 «Об утверждении примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Бирилюсского района»

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных *Приложением № 1* к настоящему Положению.

2.2. Размеры части окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (рассчитанного за час работы) работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров части окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с *Приложением № 2* к настоящему Положению.

2.3 Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых

государственных бюджетных и казенных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени» Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда- до 12%;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент – 30 %;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 30 %

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) могут устанавливаться в соответствии с *Приложением № 3* к настоящему Положению.

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с данным положением и муниципальными правовыми актами.

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю)

составляет не менее 25% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

4.3. Работникам по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.4. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в целях обеспечения региональной выплаты.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *Приложением № 4* к настоящему Положению.

4.5. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Организацией на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Организации.

4.6. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель профсоюзного органа работников учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени, в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

$$C = C1 \text{ балла} \times B_i ,$$

где:

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

C1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период .

$$C1 \text{ балла} = \sum_{i=1}^n \text{стим.раб} / \text{SUM } B_i,$$

где:

Q стим.раб - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде;

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

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

где:

Q_{зп} - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

Q_{гар} - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

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

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально (по окончании учебной четверти) или на год.

4.10. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *Приложением № 5* к настоящему Положению.

4.11. Педагогические работники Учреждения по итогам очередного периода (месяц, квартал, учебная четверть, год), установленные в Приложении 5 настоящего Положения, подают заявку с подтверждающими документами (приложениями) на рассмотрение комиссии (форма заявки утверждается приказом руководителя Учреждения).

4.12. При отсутствии заявки или подтверждающих документов от педагогического работника на начисление стимулирующих выплат по итогам очередного периода, стимулирующие выплаты за соответствующий период не начисляются.

4.13. Стимулирующие выплаты работникам столовой, водителю школьного автобуса, работникам из числа административно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливаются руководителем Учреждения.

4.14. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя по результатам работы устанавливает руководитель Учреждения.

4.15. При выплатах по итогам работы учитывается:

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *Приложением № 6* к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

V. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя в Учреждения связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), в связи с тяжелой продолжительной болезнью.

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Организации в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

VI. Оплата труда руководителей муниципальных образовательных бюджетных, их заместителей

6.1. Заработная плата руководителя, заместителей включает в себя должностной оклад, персональные выплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с *Приложением 1* к настоящему Положению.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается приказом Управления образования, являющегося учредителем учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

6.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей учреждения.

6.7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения, заместителей устанавливаются в Положениях об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, администрации Бирилюсского района, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

6.8. Виды и размер персональных выплат руководителю, заместителям образовательного учреждения определяется согласно *Приложению №7* к настоящему Положению.

6.9. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений, устанавливаются приказом руководителя Управления образования (учредителя) на основании правовых актов, утверждаемых руководителем администрации Бирилюсского района.

6.10. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, заместителей производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения в соответствии с *Приложением №8* и в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера.

6.11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям выделяется в бюджетной смете муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений.

6.12. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений их заместителей и главных бухгалтеров. Количество должностных окладов руководителя учреждения, заместителей, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений их заместителям и главным бухгалтерам, определяется, в примерном Положении об оплате труда, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений их заместителям и главным бухгалтерам, установленных приложением 3 к настоящему Положению, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.13. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям прописывается в примерном положении об оплате труда.

6.14. Руководителю учреждения, заместителям может производиться выплата по итогам работы *Приложения №9, Приложение №10*.

6.15. может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений статьи 5 настоящего Положения.

7. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТу} / 4,3 * Ч_y, \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_y$ – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня		
		3621,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3813,0 (*)
2 квалификационный уровень		4231,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255,0
	при наличии высшего профессионального образования	7120,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6547,0
	при наличии высшего профессионального образования	7456,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7171,0
	при наличии высшего профессионального образования	8168,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7847,0
	при наличии высшего профессионального образования	8942,0

(*) Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305, 0 руб., для должности «дежурному по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5 844, 0 руб.

24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки

25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки

30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки

36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$Сп = \text{ФОТп} / 4,3 * \text{Чп}, \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

7.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$Ср = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249, \text{ где}$$

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3813,0
2 квалификационный уровень	4023,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4231,0
2 квалификационный уровень	4650,0
3 квалификационный уровень	5109,0
4 квалификационный уровень	6448,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4650,0
2 квалификационный уровень	5109,0
3 квалификационный уровень	5608,0
4 квалификационный уровень	6742,0

3. Профессиональные квалификационные группы
общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3275,0
2 квалификационный уровень	3433,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3813,0
2 квалификационный уровень	4650,0
3 квалификационный уровень	5109,0
4 квалификационный уровень	6154,0

4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	9302,0
2 квалификационный уровень	9999,0
3 квалификационный уровень	10787,0

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4650,0
3 квалификационный уровень	5109,0
4 квалификационный уровень	6448,0
5 квалификационный уровень	7283,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	7871,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8460,0
2 квалификационный уровень	9801,0
3 квалификационный уровень	10544,0

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7871,0
Художественный руководитель	8057,0
Специалист по охране труда	4650,0
Специалист по охране труда II	5109,0
Специалист по охране труда I	5608,0

Виды и размеры повышающих коэффициентов

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10 %
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	Для педагогических работников общеобразовательных организаций	до 35%
	Для педагогических работников дошкольных образовательных организаций	50%

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = \sum_{i=1}^n K_i$$

где,

K_i - повышающий коэффициент по каждому основанию;

i

n - число оснований повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.2. Повышающий коэффициент особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) должен учитывать:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, с учетом вклада в ее реализацию данного предмета.

5.3 Повышающий коэффициент за проверку письменных работ рассчитывается в зависимости от нагрузки по преподаваемым предметам:

$$K = \sum_{i=1}^p \frac{S_i \cdot N_i}{n}$$

где:

p - число преподаваемых предметов;

S_i - размер увеличения оклада в зависимости от предмета, определяемый в

соответствии с пунктом 3 таблицы;

N_i - нагрузка по каждому предмету;

n

n - норма часов на ставку.

n

5.4 Повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$K = \sum_{i=1}^k \frac{M_i \cdot (U_i - U_{cp}) \cdot N_i}{n}$$

где:

k - число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

M_i - размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося,

определяемый в соответствии с пунктом 9 таблицы;

N_i - нагрузка по каждому предмету;

n

n - норма часов на ставку;

n

U_i - численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель

имеет нагрузку;

U_{cp} - средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением

классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

$$U_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^k U_i}{k_1}$$

где:

k_1 - число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в учреждении над нормативной (25 учащихся) средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

При $U < U_{\text{норм}}$ повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся $i_{\text{сп}}$

в классе к средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

Для коррекционных классов средняя наполняемость классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ
ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	за работу в группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных организациях	20
3.	руководителям образовательных организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении руководителям; работникам общеобразовательных организаций, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах)	15 20
4.	за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях образования	20
5.	за работу в общеобразовательной организации, имеющей интернат	15
6.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
7.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
8.	работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
9.	водителям за ненормированный рабочий день	до 50
10.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей)	15

11.	выплата за работу в сельской местности специалистам	25
-----	---	----

<*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
1.3.	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
2.1.	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2.	за классное руководство, кураторство<***>	2 700,0 рублей
	за заведование элементами инфраструктуры:<****>:	
2.3.	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4.	профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня; общепрофессиональным профессиям рабочих первого уровня и общепрофессиональным должностям служащих первого, второго, третьего уровня за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района	47,1%
2.5.	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%

2.6.	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в организациях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений	60%
2.7.	за работу по развитию семейных форм воспитания в центрах развития семейных форм воспитания	60%
2.8.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

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

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

<***> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное число баллов
	наименование	индикатор	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Размер персональных выплат руководителям, заместителям образовательных учреждений

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно)	30 %
	свыше 3-х	60 %
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60 %
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений	60 %
	за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60 %
2	опыт работы в занимаемой должности**	
	от 1 года до 5 лет***	5 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	15 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	20 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	15 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	20 %
	от 5 года до 10 лет***	15 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	25 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	30 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	25 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	30 %
	свыше 10 лет***	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	35%	
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	40%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	40%	

* Без учета повышающих коэффициентов.

** Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени

суммируются.

*** Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей руководителей

Общеобразовательные учреждения подведомственные
Управлению образования администрации Бирилюсского района
(кроме образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования))

Должность	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 учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие предписаний надзорных органов	25 %
			отсутствие травм, несчастных случаев	15 %
		выполнение муниципального задания	100 %	30 %
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100 %	5 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональный уровень	15 %
		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35 %

	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10 %	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	45 %	
	включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	20 %	
Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15 %	
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10 %	
Соответствие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным нормативным актам	0	5 %	
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	25 %
			отсутствие травм, несчастных случаев	15 %
	подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	25 %	

	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональном	15 %
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35 %
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	45 %
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25 %	20 %
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50 %	20 %
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100 % выполнения плана	20 %

* Без учета повышающих коэффициентов.

Образовательные учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)
подведомственные

Управлению образования администрации Бирилюсского района

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
		наименование	индикатор	

1	2	3	4	5
Руководитель организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	выполнение показателей муниципального задания	100 %	30 %
	rowspan="3">Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя по проведенным проверкам	0	20 %
	отсутствие травм, несчастных случаев	0	20 %	
	Эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами	80 %	5 %
	Эффективность реализуемой кадровой политики		работников работает в учреждении по основному месту работы (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования – (далее – школы)	10 %
			отсутствие вакансий (для школы дистанционного обучения (далее – ЦДО)	
			70% работников работает в учреждении по основному месту работы (для образовательных учреждений для детей, нуждающиеся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи (далее – Центр)	
	Эффективность реализуемой кадровой политики	наличие квалифицированных педагогических кадров	100 % педагогов, работающих в учреждении с детьми ОВЗ, имеют дефектологическое образование или переподготовку в области	10 %

1	2	3	4	5
			специальной педагогики (для школ)	
			100 % педагогов, работающих с использованием дистанционных технологий, имеют повышение квалификации в данной области (для ЦДО)	5 %
			20 % работников, работающих в учреждении имеют высшую квалификационную категорию (для Центра)	10 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Успешная интеграция общества обучающихся, воспитанников		отсутствие правонарушений, в преступлений, самовольных уходов, несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками	100 %	20 %
		продолжение обучения выпускников учреждения в учреждениях профессионального образования	90 % выпускников продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для школ)	5 %
			70 % выпускников, из числа детей-инвалидов продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для ЦДО)	5 %
Обеспечение развития учреждения		ведение экспериментальной работы	исполнение мероприятий в соответствии с планом работы стажировочной (базовой) площадки	15 %
			отсутствие замечаний, проверяющих организаций к работе стажировочной (базовой) площадки	15 %
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность		реализация образовательной	показатели качества	10 %

1	2	3	4	5
	деятельности учреждения	программы учреждения	по результатам итоговых контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40 % и выше	
			90 % воспитанников имеют положительную динамику по итогам мониторинга уровня развития воспитанников (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования)	10 %
		реализация программы сопровождения (коррекционной, адаптированной программы)	98 % обучающихся, воспитанников имеют положительную динамику результатов (для Центров)	10 %
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	0	10 %
	Умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей учреждения	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	заключен договор о сетевом взаимодействии, привлечены средства из дополнительных источников финансирования (грант)	10 %
	Умение качественно предоставлять информацию деятельности учреждения	эффективное и системное использование в работе информационно-коммуникационных технологий	100 % информации – представляется в срок и в соответствии с требованиями	20 %
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных	ведение автоматического сбора информации систем сбора	отсутствие замечаний по ведению систем автоматического сбора информации	20 %

1	2	3	4	5	
	технологий				
	Обеспечение информационной открытости учреждения	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	системное сопровождение официального Интернет-сайта учреждения	10 %	
			положительные сюжеты в СМИ (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования, Центров)	5 %	
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	выполнение показателей государственного задания	100 %	20 %	
		отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя, руководителя по проведенным проверкам	0	30 %	
		отсутствие травм, несчастных случаев	0	20 %	
	Оказание методической помощи образовательным организациям Красноярского края	разработка методических рекомендаций, проведение методических объединений (семинаров) для специалистов общеобразовательных организаций (для Центров)	методические рекомендации по итогам проведенных мероприятий размещены на сайте учреждения		10 %
		деятельность в рамках стажировочной (базовой) площадки	отсутствие замечаний проверяющих организаций, учредителя к работе стажировочной (базовой) площадки		5 %
		исполнение плана мероприятий стажировочной (базовой) площадки в соответствии с установленными		5 %	

1	2	3	4	5
			сроками	
	Эффективность реализуемой кадровой политики	исполнение плана повышения профессиональной подготовки работников	100% работников повысили квалификацию в соответствии с планом	20 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников	отсутствие правонарушений, преступлений, самовольных уходов, несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками	100 %	20 %
		продолжение обучения выпускников учреждения в профессиональных образовательных учреждениях	90% выпускников продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для школ)	10 %
			70 % выпускников, из числа детей-инвалидов продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для ЦДО)	30 %
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Результативность деятельности учреждения	реализация образовательной программы учреждения	показатели качества по результатам четвертных контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40 % и выше	20 %
			90 % воспитанников имеют положительную динамику по итогам мониторинга уровня развития воспитанников (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования)	30 %
		разработка адаптированных образовательных программ	100 %	20 %

1	2	3	4	5
		для всех детей с ограниченными возможностями здоровья		
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	0	20 %
		реализация проектной и исследовательской деятельности обучающихся, воспитанников (для школ)	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 30 %	20 %
		реализация программы сопровождения (коррекционной, адаптированной программы) (для – Центров)	98 % детей имеют положительную динамику результатов	40 %
	Обеспечение информационной открытости учреждения	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях обучающихся, о составе попечительского совета, о действующем законодательстве и с другой информацией	10 %
			системное сопровождение официального Интернет-сайта учреждения	10%

* Без учета повышающих коэффициентов.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %*
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	150 %
		федеральные	100 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100 %
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100 %
		федеральные	90 %
		межрегиональные	80 %
		региональные	70 %
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100 %
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных объектов ремонтом	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
			50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50

* Без учета повышающих коэффициентов

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместители руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20%
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся,	10%

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	не ниже 40%,	20%
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	10%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствие с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	20%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

(Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам МБОУ «Новобирилюсская средняя общеобразовательная школа»

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников гимназии	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники:	Выплаты за важность поставленных задач	участие обучающихся в конференциях разного уровня	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями, представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч.	30 за работу	на месяц
Учитель			Международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень уровень образовательного учреждения	20 за работу 15 за работ 10 за работу	
		наличие победителей и призеров, в т.ч. международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень	30 (за одного учащегося) 20 (за одного учащегося) 10 (за одного)	на месяц	

Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (рабочими группами, методическими объединениями)	школьный уровень	обеспечение работы в соответствии с планом	20	на четверть
	участие в работе рабочей группы, аттестационной комиссии, экспертной комиссии, заседаниях ПМПК				
Создание творческой образовательной среды для организации деятельности	Руководство организацией программ и проектов	Руководство реализацией программы, положительная динамика результативности ребенка	Контроль реализации программы, количество проведенных индивидуальных занятий с учащимися (по справке заместителя по УВР)	10 (за одного учащегося)	на четверть
	Разработка и реализация индивидуальных программы достижения ребенка, ИОМ				
Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Организация индивидуальных занятий с учащимися	Организация индивидуальных занятий с учащимися	Обеспеченность класса пакетом олимпиадных заданий по предмету	5 (за пакет по одному предмету для одного класса)	на месяц
	Подготовка и проведение школьного уровня «Всероссийской олимпиады школьников»				
Ведение	Проверка олимпиадных работ	Полнота и соответствие	Количество проверенных работ школьный уровень муниципальный уровень	до 5 за компл. 1 (за работу)	на четверть
			100% (на основании аналитической)	20	

<p>Профессиональной документации (рабочие программы, учебно-воспитательные планы)</p>	<p>нормативным документам</p>	<p>справки заместителя руководителя по УВР, ВР)</p>				
<p>Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий</p>	<p>Ведение баз автоматизированного сбора информации</p>	<p>Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации Дневник.РУ, устанавливается при отсутствии замечаний</p>	<p>5 (одна база)</p>	<p>на месяц</p>		
<p>Работа с семьями обучающихся</p>	<p>Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся (для классных руководителей)</p>	<p>Каждое мероприятие</p>	<p>5</p>	<p>на месяц</p>		
	<p>За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений (для классных руководителей)</p>	<p>Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере (по справке социального педагога)</p>	<p>20</p>	<p>за год</p>		
<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>						
<p>Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу</p>	<p>качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, ГИА-9, ЕГЭ)</p>	<p>высокий уровень (выше показателя по России) средний уровень (на уровне среднего показателя по краю) соответствует уровню успеваемости учащихся</p>	<p>40 30 10</p>	<p>за год</p>		

Обучающихся	Организация и проведение государственной итоговой аттестации учащихся	Создание благоприятных условий при проведении государственной итоговой аттестации	до 25	на месяц
	Участие курируемых учащихся в районных краевых, всероссийских, международных дистанционных олимпиадах и конкурсах.	Документально подтвержденное участие в мероприятиях наличие призеров и победителей	5 за одно мероприятие 1 за призера	на месяц
Достижения обучающихся	Участие учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»	Документально подтвержденное участие в мероприятиях	10 за одно мероприятие 5 за подготовку одного учащегося	на месяц
		Наличие призеров и победителей муниципальной уровень краевой уровень	5 10	на месяц
		Наличие призеров и победителей школьного уровня олимпиады	1 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады	5 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады	до 15 (за одного победителя или призера)	на месяц

Участие педагогов в профессиональных и творческих конкурсах	Участие в профессиональных и творческих конкурсах, разработка и реализация проектов и программ	Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады	до 30 (за одного победителя или призера)	на месяц
		призовое место в конкурсе	до 50	на месяц
		участие в конкурсе	до 30	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении инновационных УМК, технологии	10	на четверть
		Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	5 (за одного учащегося)	на месяц
		Освоение и использование ИКТ в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	до 30	на четверть
		Обобщение и представление педагогического опыта		на месяц
Обобщение и распространение педагогического опыта	Обобщение и представление педагогического опыта	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, презентация результатов работы, выступления на форумах педагогов Опубликованная статья, (иная принятая		

Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Проведение предметных недель, экскурсий; организация внеклассной работа, индивидуальных занятий	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	до 20	на месяц
		Разработка и осуществление социальных и индивидуальных проектов по предмету		до 20	на месяц
		Выполнение мероприятий для родителей обучающихся	Проведение одного мероприятия	5 за одно мероприятие	на месяц
Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Наличие у одаренного ребенка индивидуальной программы достижений	Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности	2 (за одного учащегося)	на месяц	
		Наличие рекомендаций, регулярное консультирование педагогов по работе с одаренными детьми	10 (за более чем одного педагога)	на месяц	
		Проведение одного мероприятия			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении					

	Психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки и профильного обучения	Отчет о проведенных мероприятиях	10 за одно мероприятие	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	20	на месяц
		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20	на месяц
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	до 20	на месяц
		Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на форумах специалистов, в том числе, в сети Интернет	до 20 (за единицу)	на месяц
	Участие в рабочих группах, подтвержденное приказом, по разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью одаренных учащихся			
	Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся	30	на четверть
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся.	до 30	на четверть

	психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Проведение курсов и тренингов для одаренных детей и их педагогов	Одно еженедельно проводимое занятие	10 (за одно еженедельное занятие)	на месяц	
Педагогические работники: воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%. Аналитическая справка заместителя директора по УВР по проверке документации	10	на месяц
		Проведение открытых культурно-массовых, физкультурно – спортивных мероприятий	Проведение открытых культурно-массовых, физкультурно – спортивных мероприятий	Аналитическая справка заместителя директора по УВР, фотографии мероприятий.	3 (за одно мероприятие)	на месяц
Выплаты за интенсивность (дополнительный объем) и высокие результаты работы						
Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях, исследовательской и проектной деятельности		Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	от 10 - 20	на месяц	
		Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	5	на месяц
		Выполнение дополнительного объема работы	Выполнение дополнительной нагрузки, не входящей в круг основных должностных обязанностей	Выполнение дополнительной нагрузки, не входящей в круг основных должностных обязанностей	от 5-25	месяц

Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие анализа программы воспитания за год	30	за год
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	на месяц
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ, инструктор по физическому воспитанию и др.	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	20	на месяц
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	на месяц
Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	10 за единицу	на месяц

			Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	5 за единицу	на месяц
Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка		10 (за одного учащегося)	на месяц
Работа с семьями обучающихся	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере		40	на год
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом		20	на месяц
		постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации		10	на месяц
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	разовое участие		2	на месяц
		100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)		20	на четверть
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					

Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся)	20	на месяц
		от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	10 5	
Участие курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Участие в мероприятии краевого перечня ведение портфолио учащихся	Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	20	на месяц
		Документально подтвержденное участие	10 за одно мероприятие	на месяц
Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с одаренными детьми	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности	Наличие портфолио	3 за одного учащегося	на месяц
		Призовое место в конкурсе проектов и программ:	5	на месяц
		муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	10 10 20	на месяц
Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	10 (за единицу)	на месяц
		Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей	5 (за одно мероприятие)	на месяц
		Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	20 (за каждый)	на четверть

Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	20	на четверть
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	до 30	на четверть
	Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	5 (за одного учащегося)	на четверть
Заведующий Библиотекой	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%	30	За год
Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	20	на квартал
Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий	Проведение одного мероприятия	10	на четверть
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10	на четверть
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Сохранность библиотечного фонда гимназии	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	30	на год
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20	на четверть
		Проведение информирования	1 раз в четверть	20	на четверть
	Подготовка, участие, победы во внутрискольных, городских, краевых мероприятиях	Участие в внутрискольных, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Подготовка детей к одному мероприятию. Списки участников.	5	на месяц
		Призовое место в гимназических, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	10	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень профессионального мастерства	Использование проектных, исследовательских, ИКТ и других развивающих технологий в образовательном процессе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	20	на месяц	
		Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	20	на месяц	
Административн о-	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

<p>Вспомогательный персонал: программист, секретарь-машинистка, лаборант, инженер по ТБ, диспетчер образовательного учреждения, заведующий хозяйством и др.</p>	<p>Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)</p>	<p>Ведение баз автоматизированного сбора информации</p>	<p>Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации</p>	<p>5 (за одну базу)</p>	<p>на месяц</p>
	<p>Ведение документации учреждения</p>	<p>Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работам актам</p>	<p>отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов</p>	<p>5</p>	<p>на месяц</p>
<p>Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов</p>	<p>Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работам актам,</p>	<p>100% соответствие нормам действующего законодательства</p>	<p>до 30</p>	<p>на месяц</p>	
<p>Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах</p>	<p>Соответствие заданным нормам</p>	<p>100%</p>	<p>5</p>	<p>на месяц</p>	
<p>Обработка и предоставление дополнительной информации</p>	<p>Наличие замечаний</p>	<p>0</p>	<p>5</p>	<p>на месяц</p>	

Своевременное обеспечение образовательного процесса	Постоянный мониторинг информационно-методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам	Отсутствие замечаний	5	на месяц
Методическими материалами, учебно-методическими пособиями	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	5	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников учреждения	Наличие конфликтов в учреждении	0	5	на месяц
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30	на месяц

Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	До 10	на месяц
	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	на месяц
	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	до 20	на месяц
Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне	Отсутствие замечаний	10	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание и соблюдение в Учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов		на месяц
	Установка новых информационных программ.	Стабильная работа программного обеспечения		на месяц
	Создание отчетности в электронном варианте.			
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и	1 предложение	10	на месяц

Шеф-повар, повар, кладовщик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Материальных ресурсов				
		Участие в реализации образовательных проектов	I проект		до 50	на месяц
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	I мероприятие		10	на месяц
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	Устранение предписаний в установленные сроки	10	на квартал	
		0		10	на квартал	
		5		5	на квартал	
		5		5	на квартал	
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, техники безопасности при приготовлении пищи	Отсутствие замечаний администрации	0				
		5		5	на квартал	
Обеспечение сохранности имущества и его учет (для шеф – повара)	Наличие замечаний по утрате и порче имущества. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (бой посуды)	0				
		5		5	на квартал	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						

	Своевременная и качественная подготовка отчетности (для шеф-повара, кладовщика)	Своевременность, отсутствие замечаний по оформлению отчетной документации, ведению текущей документации	0		10	на квартал
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно		до 20	на квартал

Выплаты за качество выполняемых работ

	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0		до 20	на квартал
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение		1	на квартал

Младший обслуживающий персонал: воспитатель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик

Младший обслуживающий персонал: воспитатель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик	Выплаты за важность поставленных задач	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности				50	на квартал

служебных помещений и др.		Обеспечение сохранности имущества и его учет		Наличие замечаний по утрате и порче имущества		0		10		на квартал	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы											
Осуществление дополнительных работ		Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Полгруппочно-разгрузочные работы		постоянно		50		на квартал			
Участие в мероприятиях учреждения		Участие в подготовке мероприятий		постоянно		30		на месяц			
Инициатива и творческий подход к организации		Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов		1 предложение		10		на месяц			
Выплаты за качество выполняемых работ											
Ресурсосбережение при выполнении работ		Осуществление рационального расходования материалов		Экономия материальных средств		20		на квартал			
Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году		Осуществление рационального расходования электроэнергии		Отсутствие превышения лимитов		20		на квартал			
Благоустройство территории учреждения		наличие замечаний со стороны комиссии по приемке		0		20		на год			
		Зеленая зона, ландшафтный дизайн		наличие		30		на год			