

УТВЕРЖДЕНО
приказом Комитета
образования Администрации
Боровичского муниципального
района
от 25.07.2022 № 117

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7»
(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МАОУ СОШ № 7 (далее положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Боровичского муниципального района от 29.04.2014 № 1195 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Боровичского муниципального района» (с изменениями от 05.04.2016 № 728), примерным Положением об оплате труда муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Боровичского муниципального района утвержденным постановлением Администрации Боровичского муниципального района от 22.10.2019 г. № 3485 (с изменениями от 21.07.2022 № 1985 в действующей редакции).

1.2. Система оплаты труда работников МАОУ СОШ № 7 (далее учреждение), включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Администрации Боровичского муниципального района.

Настоящее положение распространяется на оплату труда вне зависимости от источника выплат.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом данного Положения.

Положение об оплате труда работников учреждения утверждается приказом комитета образования (далее Комитет).

Штатное расписание муниципального учреждения (по форме № Т-3), включающее все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, утверждается приказом директора учреждения по согласованию с Комитетом и председателем Комитета финансов Администрации Боровичского муниципального района.

1.4. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года

№ 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

1.5. Заработная плата работников учреждения ограничивается размерами утвержденного фонда оплаты труда.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований областного и муниципального бюджета, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением для директора учреждения, рассматриваются созданной в Комитете комиссией по вопросам оплаты труда директора учреждения (далее комиссия Комитета) и устанавливаются распоряжением Администрации муниципального района.

1.9. Работники учреждения, включая директора и заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, учреждений, органов, осуществляющих управление в сфере образования, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

1.10. Условия оплаты труда работников учреждения (за исключением директора), предусмотренные Положением об оплате труда работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом директора учреждения.

1.11. Размер среднемесячной заработной платы директора учреждения не должен быть ниже размера среднемесячной заработной платы работников учреждения по каждой из должностей (профессий).

1.12. Органы местного самоуправления (муниципальные органы), осуществляющие функции и полномочия учредителей подведомственных муниципальных учреждений, при утверждении положений (примерных положений) об оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений по видам экономической деятельности предусматривают условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников указанных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, указанных муниципальных органов в отношении учреждений:

осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на указанные муниципальные органы, в том числе функций и полномочий учредителя по формированию муниципального задания на оказание муниципальных услуг;

обеспечивающих деятельность указанных муниципальных органов (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

1.12.1. В целях настоящего положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, муниципального органа на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, муниципального органа и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится муниципальным органом до руководителя подведомственного муниципального учреждения, указанного в пункте 2 настоящего положения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями

муниципальной службы, Администрации Боровичского муниципального района и её структурных подразделений.

2. Оплата труда директора учреждения, заместителей директора учреждения

2.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора учреждения состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для директора учреждения и его заместителей учреждения конкретизируются трудовым договором.

Назначение размеров окладов, компенсационных и стимулирующих выплат директору, заместителю директора, осуществляется в пределах установленного годового фонда оплаты труда по административно-управленческому персоналу учреждения (с учетом иных должностей, входящих в категорию административно-управленческого персонала данного учреждения).

Решение об установлении выплаты должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении директора учреждения – распоряжением Администрации муниципального района по ходатайству Комитета;

в отношении заместителей директора учреждения – директором учреждения на основании решения комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.2. Должностной оклад:

2.2.1. Размер должностного оклада директора учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Должностной оклад директора учреждения определяется по следующей формуле:

$$D_o = (B_o + B_o \times K_{n1} + B_o \times K_{n2} + B_o \times K_{cp1} + B_o \times K_{cp2}) \times K_{ind}, \text{ где:}$$

D_o – должностной оклад директора учреждения;

B_o – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада директора учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 14749 рублей;

K_{n1} – коэффициент, характеризующий объем управления учреждения;

K_{n2} – коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

K_{cp1} , – коэффициенты специфики работы директора учреждения;

K_{ind} – коэффициент индексации производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Новгородской областной Думы при принятии областного закона об областном бюджете на очередной

финансовый год и на плановый период.

Показатели учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в учреждении, от численности обслуживаемого населения, от особенности деятельности учреждения.

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным учреждения с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Число обслуживаемого населения определяется по состоянию на начало года по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Новгородской области.

Коэффициенты, характеризующие объем управления учреждения:

№ п/п	Показатели по типам (видам) учреждения	Условия	Коэффициент (K _{п1})
1	2	3	4
1.	Обучающиеся: общеобразовательных учреждений	до 150 чел.	0,2
		от 150 до 250 чел.	0,3
		от 250 до 350 чел.	0,4
		от 350 до 450 чел.	0,5
		от 450 до 550 чел.	0,6
		от 550 до 750 чел.	0,7
		от 750 до 1000 чел.	0,8
		от 1000 до 2000 чел.	0,9
		свыше 2000 чел.	1,0

Показатели, характеризующие особенности деятельности учреждения, устанавливаются от наличия в организации филиала, интерната, дошкольных групп, базы отдыха для детей.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) учреждения	Условия	Коэффициент (K _{п2})
1	2	3	4
1.	Количество филиалов	за каждый филиал	0,1
2.	Наличие дошкольного отделения	За каждое отделение	0,15
3.	Наличие бассейна	-	0,1
4.	Наличие отдельно стоящих зданий	за каждое здание	0,05

2.2.2. Должностной оклад единственного заместителя директора, заместителя директора по учебной, учебно-методической

(информационно-методической), учебно-воспитательной работе устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада директора учреждения, других заместителей директора – на 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимо для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы заместителя директора учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для директора учреждения, заместителей директора учреждения, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер общей выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, устанавливаются директору учреждения, заместителю директора учреждения, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (квалификационного уровня) и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада в пределах минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (МРОТ).

Размер выплаты директору учреждения, заместителю директора учреждения за совмещение (преподавательскую деятельность) устанавливается с учетом часов согласно тарификации. При этом, должностной оклад за преподавательскую деятельность формируется из базового оклада по соответствующей ПКГ должностей педагогических работников и повышающих коэффициентов к нему в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения. Выплаты стимулирующего характера за совмещение преподавательской деятельности директору учреждения, заместителю директора учреждения не устанавливаются. Решение об установлении оплаты за совмещение преподавательской деятельности по директору учреждения утверждается распоряжением Администрации муниципального района на основании ходатайства Комитета, по заместителю директора учреждения – приказом учреждения;

выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов

должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

размер выплаты за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию директора учреждения, заместителей директора учреждения, 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;

оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.2. Размер компенсационных выплат директору учреждения, заместителям директора учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.3.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера директору учреждения является распоряжение Администрации Боровичского муниципального района, заместителю директора учреждения – приказ директора учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Директору учреждения, заместителям директора учреждения, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат директору учреждения, заместителям директора учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу и определяются:

в отношении директора учреждения – распоряжением Администрации муниципального района по ходатайству Комитета;

в отношении заместителя директора – на основании решения комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.4.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы директору учреждения определяются с учетом показателей оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности, указанным в приложении № 1 к настоящему Положению.

Изменение наименования показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности директора не влияет на максимальное количество баллов и не является изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Заместителю директора учреждения конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными Положением об оплате труда работников учреждения. (Приложение № 2).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директора учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований в соответствии с распоряжением Администрации муниципального района по ходатайству Комитета.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю директора учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения, при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

Комиссия Комитета рассматривает отчет директора учреждения, на его основе проводит оценку выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности, согласовывает сумму баллов, набранных каждым директором учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту. При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий по результатам сдачи бюджетной отчетности, наличии дисциплинарных взысканий, комиссия принимает решение о снижении размера стимулирующих выплат до 100% на период до 1 года. Конкретный размер снижения стимулирующих выплат принимается по решению комиссии. Комиссия Комитета направляет ходатайство в Администрацию муниципального района до 20 января текущего года. Распоряжение Администрации муниципального района о назначении выплат направляется в комитет не позднее 25 января текущего года. Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем директора учреждения, об оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту. При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий,

по результатам сдачи бюджетной отчетности, комиссия Комитета направляет представление директору учреждения о снижении размера стимулирующих выплат заместителям директора учреждения. В этом случае директор учреждения обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

2.4.3. Вновь назначенному директору учреждения устанавливается стимулирующая выплата в размере 70% базового оклада до назначения стимулирующих выплат в порядке, установленном в настоящем Положении, но не более 6 месяцев.

2.4.4. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно, либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ директору учреждения, заместителям директора учреждения устанавливается за присвоенное звание, ученую степень, полученную высшую категорию:

начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии соответствия звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ директору учреждения, заместителям директора учреждения устанавливается при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами до 50% должностного оклада;

по итогам конкретного мероприятия (муниципального или областного уровня) до 50% должностного оклада;

организация и качественное проведение семинаров вне плана работы Комитета до 50% должностного оклада;

выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок (к особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений по реализации политики в области образования (областного и муниципального уровня)) до 50% должностного оклада;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами различного уровня, до 50% должностного оклада.

Размер единовременной выплаты за качество выполняемых работ в совокупности не должен превышать 50% (не более 1 раз в квартал).

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

ежемесячно:

за поощрения:

Государственные награды, установленные Указами Президента Российской Федерации, ведомственные награды, установленные

приказами министерств Российской Федерации, почетные звания: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", значок «Отличник народного просвещения» – 10;

за ученые степени:

кандидат наук

– 25.

2.4.5. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 15% должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 20% должностного оклада;

свыше 15 лет - 30% должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

В случае, если у директора учреждения, заместителей директора учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных

заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в период работы, дающего право выплаты за стаж.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера директору учреждения осуществляется ежеквартально распоряжением Администрации муниципального района.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера заместителю директора учреждения осуществляется комиссией учреждения.

2.4.6. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал директору учреждения устанавливаются распоряжением Администрации муниципального района по ходатайству Комитета в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы руководителя, указанных в Приложении №2 к настоящему положению, в размере до 100 процентов должностного оклада на основании представленного директором самоанализа. Самоанализ представляется директором учреждения в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за исключением четвертого квартала. Самоанализ за четвертый квартал представляется директором до 20 декабря. Выплаты за четвертый квартал производятся в текущем финансовом году.

Комиссия Комитета направляет ходатайство в Администрацию муниципального района до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Распоряжение Администрации муниципального района направляется в Комитет не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным.

2.4.7. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал заместителям директора учреждения устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы заместителей директора учреждения, указанным в Приложении № 3 к настоящему положению, в размере до 80 процентов должностного оклада на основании предоставленного самоанализа в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за исключением четвертого квартала. Самоанализ за четвертый квартал предоставляется до 20 декабря. Выплаты за четвертый квартал производятся в текущем финансовом году.

При наличии дисциплинарного взыскания директору учреждения, заместителю директора учреждения, премияльная выплата не выплачивается за очередной отчетный квартал, подлежащий премированию.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.5. Директору учреждения, заместителям директора учреждения устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения и заместителей директора учреждения) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности учреждения.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
		Директор учреждения	заместителя директора
1	2	3	4
1.	Общеобразовательные учреждения	2,5	2

Предельная кратность среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителя директора учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителя директора учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения рассчитывается с месяца создания учреждения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения несет директор учреждения.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением директора учреждения, заместителей директора учреждения)

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением директора учреждения, заместителей директора) (далее работники учреждения) состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения формируется из базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

Работникам учреждения, имеющим право на повышающие

коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

Повышающие коэффициенты к базовым окладам устанавливаются работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также при замещении должности, предусматривающей категоричность.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов к базовому окладу принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются положениями (для казенных учреждений) и примерными положениями (для бюджетных и автономных учреждений).

Базовым окладом является минимальный оклад работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую ПКГ, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.3. Базовый оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.4. Размеры базовых окладов работников учреждения:

3.4.1. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5409
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	5680

1	2	3	4
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6232
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель, старший вожатый	6658
2.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	7398
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования	8224
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог – библиотекарь	9036
3	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	8553
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную	9397

1	2	3	4
		программу дополнительного образования детей	

3.4.2. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	руководитель кружка	6254
2.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	библиотекарь	7136
		главный библиотекарь	9261

3.4.3. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		

1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	5409
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	5680
2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя	5700
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий архивом, канцелярией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутридолжностная категория	6276
2.3.	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6841
2.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	7410
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	документовед, инженер (по охране труда), менеджер, специалист по кадрам	6220
3.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6841
3.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7572
3.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8316

3.5.	5 квалификационный уровень	Главный специалист в отделе, отделении лаборатории, мастерской	9148
------	----------------------------	--	------

3.4.4. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, кладовщик, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, повар, кастелянша, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, рабочий по стирке белья	4057
1.2.	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4463
2.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, рабочий по комплексному обслуживанию зданий	4909

2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	5396
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5944

3.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:

3.5.1. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего образования	- 0,10;
за индивидуальное обучение детей на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения)	- 0,20;
за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых	- 0,20;
за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении	- 0,20;
за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:	
1 квалификационный уровень	- 0,55;
2 квалификационный уровень	- 0,50;
3 квалификационный уровень	- 0,46;
4 квалификационный уровень	- 0,43;

за работу в дошкольных группах образовательного учреждения:

1 квалификационный уровень	- 0,78;
2 квалификационный уровень	- 0,71;
3 квалификационный уровень	- 0,65;
4 квалификационный уровень	- 0,60;

за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным - 0,10

за работу в Структурном подразделении в течение двух лет после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием - 0,71;

за работу в Структурном подразделении в течение двух лет после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом - 0,28;

3.5.2. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, общеотраслевых должностей служащих первого, второго и третьего уровней, общеотраслевых должностей рабочих первого уровня, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития)* - 0,20;

за работу в специальных (коррекционных) образовательных классах (группах) для детей с задержкой психического развития* - 0,15;

за наличие высшего образования - 0,10

за работу в дошкольных группах образовательного учреждения

помощникам воспитателей 0,9

младшим воспитателям 0,81

* устанавливается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.5.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию - 0,40

за первую квалификационную категорию - 0,30

3.5.4. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и

дополнительного профессионального образования, должностей специалистов и служащих устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

Государственные награды, установленные Указами президента Российской Федерации, ведомственные награды, установленные приказами Министерств Российской Федерации, почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения»

за ученые степени:

кандидат наук - 0,25

Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.5.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.5.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается директором учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Выплаты компенсационного характера:

3.6.1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда" работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов

оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3.6.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса

Российской Федерации;

3.6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.6.4. В случае привлечения работника учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, 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;

3.6.5. Размер общей выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, устанавливаются работнику по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (квалификационного уровня) и (или) объема дополнительной работы:

до 50% должностного оклада при выполнении работы более низкой квалификации или соответствующей уровню квалификации работы, определенной трудовым договором;

до 100% должностного оклада при выполнении работы более высокой квалификации.

Уровень квалификации по каждой из профессий и должностей приведен в таблицах по установлению базовых окладов.

3.6.6. Почасовая оплата труда педагогических работников структурного подразделения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в структурном подразделении.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.6.7. Перечень дополнительных работ для педагогических работников и размер компенсационных выплат за их выполнение:

3.6.7.1. Выплата за проверку тетрадей: один ученик:

- учителям начальных классов – 0,4% от должностного оклада
- учителям русского языка и литературы – 0,3% от должностного оклада
- учителям математики – 0,2% от должностного оклада
- учителям иностранного языка – 0,1% от должностного оклада
- учителям биологии, географии, природоведения, химии, физики, информатики, истории, обществознания, права, черчения – 0,05% от должностного оклада

3.6.7.2. Выплаты:

- за заведование кабинетами 5% от должностного оклада
- за заведывание учебными мастерскими – 14% от должностного оклада,
- за заведывание кабинетами физики, химии, биологии – 7% от должностного оклада;
- за заведывание школьным музеем – 7% от должностного оклада.

3.6.7.3. Выплата за работу школьного музея:

- за экскурсионную деятельность до 20% от должностного оклада;
- за поисковую, научно-исследовательскую деятельность до 50% должностного оклада.

3.6.7.4. Выплата за подготовку к итоговой аттестации, учителям:

- русский язык и литература, математика – 10% от должностного оклада в зависимости от количества часов по предмету.

3.6.7.5. Выплата за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – до 100% от должностного оклада.

3.6.7.6. Выплата за работу в классах (группах), превышающих 25 человек (12 человек в классах для детей с ОВЗ) – 0,3% от должностного оклада в зависимости от количества человек в классах (группах).

3.6.7.7. Выплата за организацию деятельности:

- клуба волонтеров 30% от должностного оклада,
- отряда ЮИДД 20% от должностного оклада,
- отряда «Юнармия» 30% от должностного оклада,
- отряда «Юный полицейский» 30% от должностного оклада
- за работу РДШ 20% от должностного оклада.
- за работу спортивного клуба 5% от должностного оклада

3.6.7.8. Выплата учителю информатики – за обслуживание вычислительной техники 50% от должностного оклада.

3.6.7.9. Выплата за работу в психолого-медико-педагогическом консилиуме 5-23% от должностного оклада (15% председателю комиссии, 23% секретарю комиссии, 15% психологу, 10% логопеду; 3-10% остальным членам ПМПк).

3.6.7.10. Выплата за работу с замещающими семьями 40% от должностного оклада.

3.6.7.11. Выплата за обеспечение функционирования и обновление сайта школы - 50% от должностного оклада.

3.6.7.12. Выплата за организацию неоплачиваемой внеклассной деятельности по предмету – до 50% от должностного оклада в зависимости от объема выполняемых работ.

3.6.7.13. Выплата за выполнение функций лаборанта – 30% от должностного оклада.

3.6.7.14. Выплата за руководство ШМО – 30% от должностного оклада.

3.6.7.15. Выплата за руководство ГМО – 50% от должностного оклада.

3.6.7.16. Выплата за работу в Совете профилактики – 3% от должностного оклада.

3.6.7.17. Выплата за работу по оформлению школы – 30% от должностного оклада.

3.6.7.18. Выплата за выполнение функций инженера по охране труда – 15% от должностного оклада.

3.6.7.19. Выплата за работу с детским «Образцовым» ансамблем в размере 30% от должностного оклада.

3.6.7.20. Выплата за работу уполномоченного в решении задач ГО и ЧС в размере 10% от должностного оклада.

3.6.7.21. Выплата за организацию дежурства обучающихся по школе:

- ответственному – 20% от должностного оклада
- классному руководителю – 10% от должностного оклада.

3.6.7.22. Выплата за выполнение обязанностей сопровождающего школьного автобуса – 20% от должностного оклада в период с сентября по май.

3.6.7.23. Выплата за реализацию ИПРА – 20% от должностного оклада

3.6.7.24. Выплата за организацию деятельности службы медиации – 10% от должностного оклада.

3.6.7.25. Выплата за работу над школьной газетой в размере 20% от должностного оклада

3.6.7.26. Выплата за работу по организации и руководству внеурочной

деятельностью в размере 60% от должностного оклада.

- 3.6.7.27. Выплата за администратора сайта «Дневник.ру» в размере 50% от должностного оклада
- 3.6.7.28. Выплата за администрирование работы по ББЖ – 50% от должностного оклада
- 3.6.7.29. Выплата за наставническую работу с молодыми педагогами – до 50% от должностного оклада
- 3.6.7.30. Выплата за научно-исследовательскую работу (за исключением музея) – до 50% от должностного оклада
- 3.6.7.31. Выплата за экскурсионную деятельность (за исключением музея)– 20% от должностного оклада
- 3.6.7.32. Выплата за руководство театром – до 100% от должностного оклада
- 3.6.7.33. Выплата вновь прибывшим педагогическим работникам (за исключением молодых специалистов) – 70% должностного оклада.
- 3.6.7.34. Выплата за классное руководство по результатам деятельности за предыдущий год – 17баллов (1 балл - 50 рублей)
- 3.6.7.35. Выплата за подготовку и проведение этнографического и географического диктантов – до 100% от должностного оклада.
- 3.6.7.36 Выплата за работу в двух отдельно стоящих зданиях, удаленных друг от друга - до 50% должностного оклада
- 3.6.7.37 Выплата за организацию функционирования бассейна – до 20% от должностного оклада
- 3.6.7.38 Выплата за организацию и осуществление индивидуального питания по медицинским показаниям – до 100 % от должностного оклада
- 3.6.7.39. Выплата за профориентационную работу- 50% должностного оклада
- 3.6.7.40. Выплата за координационную работу по питанию школьников – 30% должностного оклада
- 3.6.7.41. Выплата за проведение и анализ мониторингов – 50% должностного оклада
- 3.6.7.42.Выплата за руководство методической службой – до 100% должностного оклада
- 3.6.7.43. Выплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным (образовательным) процессом (в школе) – до 100% должностного оклада.
- 3.6.7.44. Выплата за организацию и оформление документов к летнему пришкольному лагерю, а также своевременность и полноту подготовки

отчетности и информации, подготовку и проведение мероприятий – 100% должностного оклада.

3.6.7.45. Выплата за организацию работы и подготовку документации по «Точка роста» - до 100% должностного оклада.

3.6.8. Перечень дополнительных работ для административно-вспомогательного персонала (секретарь, документовед) и размер компенсационных выплат за их выполнение:

3.6.8.1. Выплата за работу с сайтами - до 100% должностного оклада.

3.6.8.2. Выплата за сбор и передачу статистических данных - до 100% должностного оклада.

3.6.8.3. Выплата за постоянную работу с различными ведомствами (Военкомат, ПФР, ФСС, Центр занятости населения и др.) – до 100% должностного оклада.

3.6.8.4. Выплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным (образовательным) процессом – до 100% должностного оклада.

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.7.1.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности, разработанными положением об оплате труда учреждения, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложениям №№ 4, 5, 6, 7, 8 к положению, а также по основаниям, указанным в подпункте 3.7.1.2.

3.7.1.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год не позднее 25 января текущего года в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения на основании отчета работника учреждения. Предельный размер выплаты составляет в размере от 60 до 150 процентов должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников учреждения устанавливается приказом учреждения в соответствии с условиями и порядком выплаты установленными локальным нормативным актом учреждения.

Оценка выполнения показателей эффективности проводится комиссией учреждения не позднее 25 января календарного года, на который устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения об их оценке выполнения показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

3.7.1.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными

знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами до 50% должностного оклада;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами до 50% должностного оклада.

Размер единовременной выплаты за качество выполняемых работ в совокупности не должен превышать 50%.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам учреждения на период действия дисциплинарного взыскания выплата стимулирующего характера/ части выплаты стимулирующего характера не выплачивается. Стимулирующая выплата снимается в размере 50% за наличие замечания, 80% за наличие выговора, 100% за неоднократные дисциплинарные взыскания.

3.7.1.4. Выплаты за стаж работы, выслугу лет, устанавливаются в размере до 30 процентов должностного оклада:

- от 1 до 5 лет - 10 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет - 15% должностного оклада;
- от 10 до 15 лет - 20% должностного оклада;
- свыше 15 лет - 30% должностного оклада.

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией учреждения.

Заседание комиссии проходит ежеквартально, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии учреждения.

3.7.1.5. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц или квартал выплачиваются за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада из средств экономии фонда оплаты труда.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями, утвержденными

приказом учреждения, показателями эффективности деятельности работника учреждения.

При определении показателей эффективности деятельности работников учреждения учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации (приложение № 9).

Решения об определении размера фонда экономии оплаты труда и об установлении премиальных выплат производятся комиссией учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности проводится комиссией учреждения до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных:

в отношении работников учреждения, подчиненных заместителям директора учреждения – заместителями директора учреждения.

Комиссия учреждения рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности работы, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период из экономии фонда оплаты труда.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

3.8. Выплата за выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок (к особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений) до 100% должностного оклада;

3.9. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютных значениях.

4. Материальная помощь:

4.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения, может быть оказана материальная помощь в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника родители, дети, родные братья, сестры, бабушка, дедушка,

внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара;

рождения ребенка;

в связи с бракосочетанием;

в связи с юбилейными датами (50 лет и далее через 5 лет).

Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты:

в отношении директора учреждения - Администрацией муниципального района и оформляется распоряжением Администрацией муниципального района;

в отношении работников учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

4.2. Материальная помощь, оказываемая директору и работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда.

4.3. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

5. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

6. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Сроки действия настоящего Положения.

4.1. Настоящее Положение вводится в действие с 01.07.2022 г.

4.2. По требованию одной из сторон, его подписавшей, настоящее Положение может быть пересмотрено или внесены в него изменения.

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДИРЕКТОРА МАОУ СОШ № 7**

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4
1.	<p>Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность:</p> <p>1.1. Социокультурного взаимодействия спортивной, художественной и иной направленности в дошкольных образовательных учреждениях;*</p> <p>1.2. Школьных волонтерских объединений, клубов;*</p>	<p>менее 14% - 0 б. от 14%- 2 б.</p> <p>менее 10% - 0 б. от 10%- 2 б.</p>	<p>Ч1/Ч2*100%, где:</p> <p>Ч1 - количество обучающихся, вовлеченных в социокультурное взаимодействие спортивной, художественной и иной направленности в дошкольных образовательных учреждениях.</p> <p>Ч2 - общее количество обучающихся по состоянию на 01.01 (из отчета 85-К)</p> <p>Ч1/Ч2*100%, где:</p> <p>Ч1 - количество обучающихся, вовлеченных в деятельность школьных волонтерских объединений, клубов;</p> <p>Ч2 - общее количество обучающихся по состоянию на 01.09 (из отчета ОО-1)</p>

	<p>1.3. Доля обучающихся, выполнивших нормы ГТО от количества, принявших участие в сдаче норм ГТО *</p> <p>(данный показатель согласовывается с отделом по спорту и молодежной политике Администрации Боровичского муниципального района)</p>	<p>менее 20% - 0 б.</p> <p>от 20%- 2 б.</p>	<p>Ч1/Ч2*100%, где:</p> <p>Ч1 - количество обучающихся, выполнивших нормы ГТО</p> <p>Ч2 - количество обучающихся, принявших участие в сдаче норм ГТО по состоянию на 01.09</p>
2.	<p>Доля обучающихся (с 5 лет), охваченных дополнительными общеобразовательными программами технической и естественно-научной направленности реализуемыми на базе учреждения (за исключением внеурочной деятельности)</p>	<p>менее 20% - 0 б.</p> <p>от 20 % - 5б.</p>	<p>Ч1/Ч2*100%, где:</p> <p>Ч1 - количество обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными программами техническое и естественно-научной направленности, реализуемыми на базе учреждения (за исключением внеурочной деятельности);</p> <p>Ч2 - общее количество обучающихся по состоянию на 01.09 (из отчета ОО-1, 85-К)</p>
1	2	3	4
3.	<p>Отсутствие жалоб на работу учреждения со стороны граждан и организаций</p>	<p>Наличие жалоб-0б.</p> <p>Отсутствие жалоб-7б.</p>	<p>Отсутствие подтвержденных жалоб родителей или организаций</p>

4.	<p>Результативность участия обучающихся на всероссийской олимпиаде школьников -наличие обучающихся победителей, призеров олимпиад, проводимых на различных уровнях:</p> <p>- федеральный ; -региональный; -муниципальный</p>	<p>-Федеральный уровень: победитель и (или) призер - 7б.</p> <p>-Региональный уровень: победитель и (или) призер - 6б.</p> <p>-Муниципальный уровень: победитель и (или) призер - 1б.</p>	Наличие подтверждающих документов
5.	Явка обучающихся на региональный этап Всероссийской олимпиады школьников	<p>100%- 14б.</p> <p>Менее 100%-0б.</p>	Наличие подтверждающих документов
6.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	<p>20 и более %-6 б.</p> <p>10-19% - 5 б.</p> <p>менее 10% - 0 б.</p>	<p>(А/В) * 100%, где:</p> <p>А - количество педагогических работников до 35 лет, работающих в ОУ; В - общее количество педагогических работников работающих в ОУ в соответствии с формой № ОО-1</p>
7.	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию	<p>90% и более – 6 б.</p> <p>75-89% - 5 б.</p> <p>менее 75% - 0 б.</p>	<p>А/В) * 100%, где:</p> <p>А - количество педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, работающих в ОУ;</p> <p>В - общее количество педагогических работников, работающих в ОУ в</p>

			соответствии с формой № ОО-1
8.	Наличие обучающихся, оставленных на повторный год обучения, не допущенных к государственной итоговой аттестации (за исключением уважительных причин)	отсутствие -5 б. наличие-0 б.	Наличие подтверждающих документов
9.	Участие общеобразовательных организаций в грантовых конкурсах	Получение гранта – 20 б. Участие в конкурсе- 10 б. отсутствие участия– 0б.	Наличие подтверждающих документов
1	2	3	4
10.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период	При значении: менее 1%-0б. от 1% до 5%-3б. от 5% до 10%-6б. свыше 10%-8б.	$A/(A+B) * 100\%$, где: А - сумма денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности за отчетный период; В - объем текущих расходов за отчетный период (фактическое поступление средств)
11.	Выполнение соглашения об обеспечении повышения финансовой и организационной эффективности образовательной организации	Невыполнение-0 б. Выполнение-16 б.	Отчет о выполнении целевых показателей повышения финансовой и организационной эффективности
		Общий итог - 100 б.	

1.1. Наличие документов, подтверждающих социокультурного взаимодействия спортивной, художественной и иной направленности в дошкольных образовательных учреждениях;

*1.2. Представляется локальный нормативный акт о наличии волонтерского объединения, клубов, заверенный руководителем образовательной организации, на базе которого они функционируют.

*1.3. Выписка из сводного протокола выполнения государственных требований к физической подготовленности граждан Российской Федерации (нормы ГТО)

ПЕРЕЧНИ

оценки целевых показателей эффективности деятельности
для установления премиальных выплат директору, заместителям
директора

№ п/п	Наименование целевого показателя	Количество баллов (% к должностному окладу)	
		руководитель	заместитель руководителя
1	2	3	4
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу Комитета, выполнение решений совещаний, поручений председателя Комитета	до 30	до 30
2.	Своевременное и достоверное предоставление первичной документации для обеспечения ведения бухгалтерского учета	до 10	до 10
3.	Отсутствие жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	до 15	до 10
4.	Ведение сайта организации: обеспечение актуальной информации, регулярно обновляемой (не реже 2-х раз в месяц)	до 5	до 10
5.	Проведение мероприятий, не входящих в план работы учреждения, не ниже муниципального уровня	до 20	до 20
6.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 7 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей- сирот и	20	-

	детей, оставшихся без попечения родителей»		
--	--	--	--

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности работников

1. Средний балл ОГЭ по русскому языку и математике выше муниципального – 5б., равен муниципальному – 3б.
2. Средний балл ОГЭ по предметам по выбору выше муниципального – 3б., равен муниципальному – 2б.
3. 100% учащихся сдавших ГВЭ – 5б
4. Средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике выше муниципального – 7б., равен муниципальному – 5б.
5. Средний балл ЕГЭ по предметам по выбору выше муниципального – 5б., равен муниципальному – 3б.
6. Наличие учащихся набравших 100 баллов на ЕГЭ – 10б. (за каждого)
7. Уровень физической подготовки по президентским тестам выше областного (учителя физкультуры) – 0.5 балла за каждый класс
8. Отсутствие замечаний по ведению журнала успеваемости – 2б
9. Своевременная сдача отчетности – 2б.
10. Качественное и своевременное заполнение электронного журнала (Дневник.ру) – 2б.
11. Качественное дежурство по школе – 2б.

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАРШИХ ВОСПИТАТЕЛЕЙ
ДОШКОЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4
1.	Средняя посещаемость воспитанниками ДП	при значении: 0 – 0 б. ниже допустимых отклонений – 0 б; равном допустимым отклонениям – 15б; выше допустимых отклонений – 30 б.	(А/В), где А - общее количество дней посещающих детьми ДП; В - среднегодовая численность детей (в соответствии с муниципальным заданием)
2.	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию	менее 75% – 0 б. 75-80% – 10 б. 81%- 89% - 20б 90% и более – 30 б.	А/В) * 100%, где: А - количество педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию; В - общее количество педагогических работников в соответствии с формой № 85-К
3.	Доля обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными программами технической и естественно-научной направленности реализуемыми на базе учреждения (с 5 лет)	менее 7 % – 0 б. от 7% – 20 б.	Ч1/Ч2*100%, где: Ч1 - количество обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными программами технической и естественно-научной направленности, реализуемыми на базе учреждения; Ч2 - общее количество обучающихся по состоянию на 01 сентября старше 5 лет
4.	Отсутствие нарушений, выявленных по результатам проверок	наличие замечаний – 0б. отсутствие замечаний – 20 б.	да/нет, акты проверок
5.	Организация мероприятий по реализации образовательной программы дошкольного образования	в ДП имеется система внутренней и внешней оценки качества образования	нет – 0б; да – 10б
		менее 50 % - 0б 50-69% - 10б 70-79%- 15б 80-100% - 20б	Эффективность системы оценки качества образования по итогам анкетирования родителей А/154 * 100%, где: А – фактическое количество положительных ответов, полученных в ходе анкетирования Ч – количество родителей, принявших участие в анкетировании
6.	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и	имеется комплекс дидактических и методических материалов на бумажных и электронных носителях, видео и фото	3-5 организаций – 10б 5 и более организаций – 20б

	прочими организациями	материалов	
		Общий итог – 150 б.	

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕТОДИСТОВ
ДОШКОЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Количество баллов	Примечание
1.	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию	менее 75% – 0 б. 75-80% – 10 б. 81%- 89% - 20б 90% и более – 30 б.	A/B) * 100%, где: А - количество педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию; В - общее количество педагогических работников в соответствии с формой № 85-К
2.	Доля обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными программами технической и естественно-научной направленности реализуемыми на базе учреждения (с 5 лет)	менее 7 % – 0 б. от 7% -20 б.	Ч1/Ч2*100%, где: Ч1 - количество обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными программами технической и естественно-научной направленности, реализуемыми на базе учреждения; Ч2 - общее количество обучающихся по состоянию на 01 сентября старше 5 лет
3.	Отсутствие нарушений, выявленных по результатам проверок	наличие замечаний – 0б. отсутствие замечаний – 20 б.	да/нет, акты проверок
4.	Доля работников, прошедших повышение квалификации за последние 3 года	90 % и более - 30 б. 70% и более - 15 б. менее 70% - 0 б.	(A/B)*100%, где: А - количество работников, прошедших повышение квалификации; В - общее количество работников, работающих в организации
5.	Организация мероприятий по реализации образовательной программы дошкольного образования	Частичное выполнение критерия – 10б Полное выполнение критерия – 30 б	Активное участие в разработке и реализации ООП, программы развития ДОУ, годового плана: Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования Наличие обобщенных материалов по распространению и обобщению педагогического опыта (открытых занятий, мастер-классов, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах):
6.	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями	3-5 организаций – 10б 5 и более организаций – 20б	имеется комплекс дидактических и методических материалов на бумажных и электронных носителях, видео и фото материалов

		Общий итог – 150 б.	

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности работников дошкольного подразделения

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Кол-во баллов
Педагогические работники			
2	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса	Презентации, фото, компьютерные методические материалы	10б
3.	Доступность информации о деятельности группы и учреждения для родителей (информационные стенды, буклеты, информационные газеты, листовки, шпаргалки для родителей, СМИ, группа в контакте, сайт)	Актуальная информация на стенде Вариативные формы предоставления информации (3 и более) регулярное обновление информации представление материалов на официальный сайт (в электронном виде, фото в формате jpeg), ведение группы ВКонтакте	10б
4	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями	сетевое взаимодействие с 1обр. и иной организацией сетевое взаимодействие с 3 и более образовательными и иными организациями (наличие плана)	5б 15б
5	Участие в опытно-экспериментальной работе	Подтверждающие материалы	30б
6	-Наставничество (для воспитателей) -Вариативность направлений просветительской работы с педагогами и родителями (для специалистов)	Имеется и реализуется план работы наставника	30 б
7.	Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПин	Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды Обеспечение полифункциональности материалов Обеспечение вариативности предметной среды Обеспечение доступности среды Безопасность предметно-пространственной среды	10б
9.	Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним	Наличие документации, своевременное оформление	10б
10.	Посещаемость детьми группы	90% и более 85%-89% 75%-84%	15б 10б 5б

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Кол-во баллов
11.	Художественно-эстетическое оформление группы, коридоров, залов.	фото, компьютерные методические материалы	10б
12.	Своевременное и качественное оформление документации группы.	Своевременное и качественное оформление документации группы.	10б
		Итого:	150б

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности непедагогических работников дошкольного подразделения

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Кол-во баллов
Помощник воспитателя			
1	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	По итогам рейда	До 40б
2	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПиНом	Справка по итогам контроля	До 10б
3	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации	Отзывы об участии	До 30б
4	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания	Справка по итогам контроля	До 20б
5	Участие в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников, в проведении образовательной и иной детской деятельности, организуемых педагогом.	Результаты деятельности	До 50б
	ИТОГО:		150б
Завхоз			
1	Высокая степень ответственности за сохранение и пополнение МТБ учреждения (вверенное имущество, инвентарь, оборудование)	Итоги инвентаризации	До 40б
2	Высокое качество подготовки и проведение ремонтных работ и работ по благоустройству ДОУ и прилегающей территории.	Акт приемки учреждения	До 50б
3	Эффективная организация работы технического персонала	Отсутствие аварийных ситуаций	До 30б
4	Эффективная организация работы по пожарной и электро - безопасности, ГО и ЧС	Отсутствие предписаний контролирующих органов	До 30б
	ИТОГО:		150б
Повар			
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	Итоги проверок Роспотребнадзора	До 50б
2	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	Итоги инвентаризации	До 50б
4	Проявление инициативы в улучшении и создании оптимальной материально – технической базы	Предложения по улучшению МТБ	До 20б

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Кол-во баллов
	пищеблока.	пищеблока.	
5	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	Итоги производственного контроля	До 30б
	ИТОГО:		150б
Технические работники			
1	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации	Отсутствие аварийных ситуаций	До 40б
2	Оперативность и качество выполнения заявок	Отсутствие жалоб по выполнению заявок	До 20б
3	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	Отсутствие аварийных ситуаций	До 10б.
4	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	Итоги проверок органов государственного контроля (надзора)	До 20б
5	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	фотоматериалы	До 10б
6	Выполнение особо важных заданий	Благодарность по Учреждению	До 50б
	ИТОГО:		150б
Обслуживающий персонал (сторож, дворник, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, рабочий по стирке белья, кастелянша, кладовщик)			
1	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и прилегающей территории	Итоги производственного контроля	До 30б
2	Сохранность имущества, хозяйственного инвентаря, сантехнического оборудования	Итоги произв. контроля и инвентаризации	До 40б
3	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	Отсутствие аварийных ситуаций	До 30б
4	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации	Фотоматериалы	До 30б
5	Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей воспитанников	Отсутствие жалоб	До 20б
	ИТОГО:		150б

**Показатели эффективности деятельности работников дошкольного подразделения
для определения величины премиальных выплат**

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплат
1.	достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;	10б
2.	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;	40б
3.	добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;	10б
4.	инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;	80б
5.	своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.	10б