



СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
 М.И.Степенкова  
20 апреля 2018г.



ПРИНЯТО  
Общим собранием работников  
МОУ «ООП №2 г.Юрюзань»  
Председатель:  
 О.А.Гавенко

**КОПИЯ  
ВЕРНА**

**ИЗМЕНЕНИЯ  
В ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №2 г.ЮРЮЗАНЬ» КАТАВ-  
ИВАНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, 1**

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Основной общеобразовательной школы №2 г.Юрюзань» Катав-Ивановского муниципального района (далее - МОУ «ООП №2 г.Юрюзань»), подведомственных Управлению образования Администрации Катав-Ивановского муниципального района (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П "О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений", Постановлением Правительства Челябинской области от 31 августа 2010 г. № 132-П "О Положении об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области", другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных организации Катав-Ивановского муниципального района, подведомственных Управлению образования Администрации Катав-Ивановского муниципального района, (далее именуется - работники), устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением.

6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

8) мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются - ПКГ), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

4. Оплата труда работников включает в себя оклад (должностной оклад) или ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на соответствующий финансовый год на обеспечение выполнения функций муниципальных образовательных организаций Катав-Ивановского муниципального района, подведомственных Управлению образования Администрации Катав-Ивановского муниципального района (далее муниципальные образовательные организации).

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников образовательных организаций, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## II. Основные условия оплаты труда работников

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем муниципальных образовательных организаций на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложениям 1 - 5 к настоящему Положению.

7. Должностной оклад устанавливается работникам из числа специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Другим работникам, ведущим педагогическую работу, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, в расчет берется ставка заработной платы, установленная для квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, к которому отнесена соответствующая должность.

Оклад устанавливается работникам, профессии которых относятся к ПКГ профессий рабочих.

8. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам

муниципальных образовательных организаций устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее именуется - приказ Минобрнауки № 1601).

8.1. Работникам муниципальных образовательных организаций положениями об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта муниципальной образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников муниципальной образовательной организации и в соответствии с приказом руководителя муниципальной образовательной организации в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в муниципальной организации, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами VI и VII настоящего Положения.

### III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников и других работников, ведущих учебную (педагогическую) работу, муниципальных образовательных организаций

10. Исчисление заработной платы педагогических работников и других работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, муниципальных образовательных организаций (за исключением педагогических работников, указанных в пункте 11 раздела IV настоящего Положения) (далее именуются - педагогические работники муниципальных образовательных организаций), для которых установлена норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников муниципальных образовательных организаций, для которых установлена норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок заработной платы на объем учебной (преподавательской) работы, деления полученного произведения на установленную приказом Минобрнауки № 1601 норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку

заработной платы и прибавления размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера,

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников муниципальных образовательных организаций, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников муниципальных образовательных организаций определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (Министерство образования и науки Российской Федерации);

2) педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций в каникулярное время, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям сохраняется заработная плата, устанавливаемая им в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта.

#### IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников, других работников, ведущих преподавательскую работу, муниципальных образовательных организаций

14. Почасовая оплата труда применяется при оплате труда:

1) за часы учебных занятий, отработанные педагогическими работниками муниципальных образовательных организаций в порядке замещения отсутствующих педагогических работников муниципальных образовательных организаций, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы учебных занятий, отработанные педагогическими работниками муниципальных образовательных организаций с обучающимися по заочной форме обучения и с обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх установленного им объема годовой учебной нагрузки;

15. Оплата труда за один час указанной в пункте 14 настоящего Положения преподавательской работы определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

16. 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 пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

#### V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

17. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору

с работником).

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области и настоящим Положением.

19. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

20. К выплатам компенсационного характера относятся:

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.1. выполнение работ различной квалификации,

3.2. разъездной характер работы,

3.3. совмещение профессий (должностей),

3.4. сверхурочная работа,

3.5. работе в ночное время,

3.6. выходные и нерабочие праздничные дни,

3.7. расширение зон обслуживания,

3.8. исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

3.9. выполнение дополнительной работы, связанной с:

- классным руководством,

- проверкой письменных работ,

- заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы),

3.10. при выполнении работы в других условиях, отличающихся от нормальных.

4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

21. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

22. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются работникам в порядке и размере, установленных Правительством Российской Федерации.

23. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, не входящей в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью муниципальных образовательных организаций по реализации образовательных программ - связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, приказом руководителя муниципальной образовательной организации. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты педагогическим работникам за проверку письменных работ устанавливаются на основании настоящего Положения, приказа руководителя муниципальной образовательной организации в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников в локальных нормативных актах и конкретизируются в трудовых договорах.

24. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, закрепляется приказом руководителя муниципальной образовательной организации.

25. Размер доплаты при расширении зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, закрепляется приказом руководителя муниципальной образовательной организации.

26. Размер доплаты при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, закрепляется приказом руководителя муниципальной образовательной организации.

27. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, закрепляется приказом руководителя муниципальной образовательной организации.

Сверхурочная работа оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

28. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

29. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, руководитель муниципальной образовательной организации обязан выплатить им межразрядную разницу.

30. Размеры возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

31. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание устанавливается в размере, предусмотренном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

## VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

32. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальных образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

33. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

1.1 за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях;

1.2. за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья;

1.3. за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея);

1.4. за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;

1.5. за выполнение особо важных и ответственных работ;

2. Выплаты за качество выполняемых работ:

2.1. за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися;

2.2. за наличие квалификационной категории;

3. выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

4. премиальные выплаты по итогам работы:

4.1. за выполнение особо важных и срочных работ;

4.2. по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;

4.3. к праздничным и юбилейным датам;

4.4. в связи с выходом на пенсию;

5. выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

6. надбавка молодым специалистам;

7. выплаты за особенности и специфику работы в муниципальных образовательных организациях (классах, группах) в том числе:

7.1. за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в:

- муниципальных образовательных организациях - общеобразовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся (школах-интернатах);

- классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

- Психолого-Медико-Педагогической комиссии, логопедических пунктах, центрах инклюзивного образования, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью муниципальных образовательных организаций по реализации образовательных программ;

7.2. за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с перечнем должностей специалистов областных государственных учреждений, работающих в сельских населенных пунктах Челябинской области, предусмотренным приложением к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденному постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П "О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений".

34. Выплаты стимулирующего характера работнику производятся по решению руководителя муниципальной образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.



Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

35. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационную категорию производится:

1) при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальной образовательной организации, или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационную категорию в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат стимулирующего характера осуществляется по окончании указанных периодов.

36. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам за специфику работы в муниципальных образовательных организациях - общеобразовательных организациях, классах, группах и за наличие квалификационной категории производятся пропорционально фактически определенному им объему педагогической работы.

37. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Министерства образования и науки Челябинской области.

38. При конкретизации в муниципальных образовательных организациях видов выплат стимулирующего характера рекомендуется подразделять на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в муниципальных образовательных организациях).

## VII. Условия оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций, их заместителей

39. Заработная плата руководителя муниципальной образовательной организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципальной образовательной организации. Условия оплаты труда руководителя муниципальной образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

40. Выплаты компенсационного характера руководителю муниципальной образовательной организации, его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

41. Управление образования Администрации Катав-Ивановского муниципального

района устанавливает руководителям муниципальных образовательных организаций выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципальной образовательной организации и работы его руководителя, утверждаемых Управлением образования Администрации Катав-Ивановского муниципального района, за соответствующий период.

42. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных образовательных организаций, их заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, внешних совместителей) определяется Управлением образования в кратности от 1 до 7.

<b>Группа по оплате труда руководителей</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>
<b>средние общеобразовательные учреждения</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>
<b>Сумма баллов по итогам оценки сложности руководства учреждением</b>	<b>911 и выше</b>	<b>от 650 до 910</b>	<b>от 400 до 649</b>	<b>до 399</b>
<b>Коэффициент кратности</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>1,6</b>	<b>1,5</b>
<b>основные общеобразовательные учреждения</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>
<b>Сумма баллов по итогам оценки сложности руководства учреждением</b>	<b>390 и выше</b>	<b>от 225 до 389</b>	<b>от 189 до 224</b>	<b>до 188</b>
<b>Коэффициент кратности</b>	<b>1,7</b>	<b>1,6</b>	<b>1,4</b>	<b>1,3</b>
<b>коррекционные общеобразовательные учреждения</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>
<b>Сумма баллов по итогам оценки сложности руководства учреждением</b>	<b>390 и выше</b>	<b>от 225 до 389</b>	<b>от 189 до 224</b>	<b>до 188</b>
<b>Коэффициент кратности</b>	<b>1,5</b>	<b>1,4</b>	<b>1,3</b>	<b>1,2</b>
<b>учреждения дополнительного образования</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>
<b>Сумма баллов по итогам оценки сложности руководства учреждением</b>	<b>500 и выше</b>	<b>от 300 до 499</b>	<b>от 131 до 299</b>	<b>до 130</b>
<b>Коэффициент кратности</b>	<b>1,2</b>	<b>1,15</b>	<b>1,1</b>	<b>1,05</b>
<b>Дошкольные образовательные учреждения</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>
<b>Сумма баллов по итогам оценки сложности руководства учреждением</b>	<b>701 и выше</b>	<b>от 530 до 700</b>	<b>от 401 до 529</b>	<b>до 400</b>
<b>Коэффициент кратности</b>	<b>1,6</b>	<b>1,5</b>	<b>1,4</b>	<b>1,25</b>

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных образовательных организаций, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих организаций в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципальной образовательной организации Управление образования Администрации Катав-

Ивановского муниципального района должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципальной образовательной организации и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

43. Должностные оклады заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций. Другие условия оплаты труда заместителей руководителей устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных образовательных организаций, трудовыми договорами.

44. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей муниципальных образовательных организаций устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям муниципальных образовательных организаций.

## VIII. Заключительные положения

45. Штатное расписание муниципальной образовательной организации утверждается руководителем муниципальной образовательной организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной образовательной организации.

46. Основной персонал муниципальной образовательной организации - работники муниципальной образовательной организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципальной образовательной организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципальной образовательной организации - работники муниципальной образовательной организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципальной образовательной организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципальной образовательной организации - работники муниципальной образовательной организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципальной образовательной организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципальной образовательной организации.

47. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации Катав-Ивановского муниципального района, формируется на календарный год исходя из норматива и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, главным распорядителем средств в отношении которых является Управление образования формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальной образовательной организации, в отношении которой Управление образования осуществляет функции и полномочия главного распорядителя средств, и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников муниципальной образовательной организации, в отношении

которой Управление образования осуществляет функции и полномочия главного распорядителя средств бюджета.

48. Руководители муниципальных образовательных организаций в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляют путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательных организациях составляли не ниже 70 процентов.

49. Министерство устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных образовательных организаций в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

50. Средства, предусмотренные в бюджете Катав-Ивановского муниципального района на увеличение фондов оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций в пределах выделенных средств.

51. Из фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации работникам может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и о ее конкретных размерах принимает руководитель муниципальной образовательной организации на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю муниципальной образовательной организации на основании его письменного заявления принимает Управление образования на основании локального акта.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ <\*>

### Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, истопник, кладовщик, кастелянша, сестра-хозяйка, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, подсобный рабочий, помощник повара, машинист по стирке и ремонту спецодежды, швея-костелянша, рабочий по обслуживанию и ремонту здания, сторож-дворник.	<b>3495</b>

### Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, повар	<b>1,15</b>	<b>4019</b>
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	<b>1,2</b>	<b>4194</b>
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	<b>1,3</b>	<b>4543</b>
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	<b>1,4</b>	<b>4893</b>

<\*> Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ <\*>**

Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя, техник -программист	1,15	4019
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,2	4194
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается внутридолжностная категория	1,4	4893

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ <\*>**

Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников учебно-вспомогательного персонала  
первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Вожатый	1,15	4019

Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников учебно-вспомогательного персонала  
второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	1,7	5941

Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	2,3	7728
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер, педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь	2,35	7896
3 квалификационный уровень	Мастер производственного оборудования, воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	2,5	8400
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), тьютор	2,8	9408

Профессиональная квалификационная группа должностей  
руководителей структурных подразделений

Квалификационны й уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повы шающ ий коэфф ициент	Оклад (руб.)
1 квалификационны й уровень	Начальник (Заведующий, директор, руководитель) 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 <*>	<b>2,55</b>	<b>8911</b>
2 квалификационны й уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	<b>2,75</b>	<b>9610</b>

<\*> Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ  
КУЛЬТУРЫ,  
ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ <\*>**

Профессиональная квалификационная группа "Должности  
работников культуры, искусства и кинематографии  
ведущего звена"

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Оклад (руб.)
библиотекарь	1,14	3985

<\*> Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, установлен Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ, ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ  
РАБОТНИКОВ**

N п/п	Направления	Общее образование			примечание
		баллы			
	1. Для образовательной организации	наличие		отсутствие	
		средние образовательные организации	коррекционные, основные, дополнительные образовательные организации		
1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	0	0	30	
2.	Информационная открытость (сайт образовательной организации, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	до 50	до 20	0	
3.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)	до 50	до 10	0	
4.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, развитие кадрового потенциала	до 50	до 10	0	наличие плана мероприятий, проведение соответствующих мероприятий в

					течение года
5.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	до 50	до 10	0	использование технологий работы с одаренными детьми с фиксированным и результатами
6.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	до 50	до 10	0	использование здоровьесберегающих технологий в соответствии с программой, проведение мониторинга во время самообследования
7.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	до 50	до 10	0	
8.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов, обучение на дому, дистанционное обучение, самообразование и др.	до 50	до 10	0	наличие индивидуальных планов, проведение работы по ним
9.	Количество обучающихся по программам дополнительного образования		0,3	0	За каждый 1 % обучающихся от общего числа обучающихся
10.	Реализация профильного обучения	до 50	до 10	0	наличие профильных классов/групп, наличие программ профориентационной работы, показатели реализации
11.	количество обучающихся		<100 – 2%		производится

		От 101 до 400 – 3%		вычет одного балла за каждый процент выбывших учеников от общего количества обучающихся
		От 401 до 1000-5%		
		>1000 - 7%		
12.	Результаты итоговой аттестации	55	10	100% выпускников набрали min количество баллов по предметам, сдаваемым по ГИА
		55	10	100% выпускников получили документ об окончании образовательной организации
		0	0	хотя бы один выпускник не набрали min количество баллов по предметам, сдаваемым по ГИА, не получили документ об окончании образовательного учреждения
				наличие выпускников,

		60	10		получивших документ об образовании с отличием, особого образца
			10		наличие обучающихся призеров соревнований, конкурсов
			20		муниципального значения
			30		регионального значения
			40		всероссийского значения
					международного значения
13.	Наличие филиалов, отделений (в том числе дошкольное отделение и/или вечернее отделение при муниципальной образовательной организации)		10	0	
14.	Наличие оборудованного медицинского кабинета		До 10	0	наличие полностью оборудованного кабинета в соответствии с СанПиН
			50		наличие лицензии на медицинскую деятельность
15.	Наличие функционирующих двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы)	15	5	0	

	и (или) обеспечивается содержание и воспитание обучающихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 13 настоящей таблицы				
16.	организация подвоза обучающихся	5	0		
17.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников)	25 35	0	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников -4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях, работающих в таком режиме	
18.	Наличие в муниципальных образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся по адаптированным образовательным программам	50	0		
19.	наличие дошкольной группы	20	0		

#### Для дошкольных образовательных учреждений

№	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	Количество групп в дошкольных учреждениях	за каждую группу	10
2	Количество детей	из расчета за каждого ребенка	0,3
3	Превышение плановой /проектной/ наполняемости по группам или по кол-ву обучающихся в организациях (по	из расчета за каждого ребенка	0,3

	лицензии)			
4	Количество работников в образовательной организации,		за каждого работника;	1
			дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории;	0,5
			дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории.	1
5	Наличие филиалов, отделений		за каждое указанное структурное подразделение до 100 чел.	20
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - прогулочных площадок; - спортивного зала; - тренажерного зала; - спортивной площадки; - стадиона; - бассейна; - учебных мастерских; - актового зала; - музыкального зала; - кабинет изобразительности; - компьютерный игровой комплекс.		за каждый вид	5
				10
				10
				15
				25
				25
				5
				5
				5
				5
				10
7	Наличие медицинского центра, имеющего лицензию на оказание данного вида услуг			25
8	Наличие оборудованного медицинского кабинета(изолятор)			15
9	Наличие столовой, пищеблока: - работающий на сырье.			15
10	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га) теплиц, зимнего сада		за каждый вид	50
11	Наличие собственных: котельной (бойлер), очистных и других сооружений, жилых домов, гаражей,(выгребная яма), теплотрасса, колодцы		за каждый вид	20
12	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание		за каждое здание	20

	обучающихся (воспитанников))			
13	Другие показатели, не учтенные в п.п.1-11 /за каждый показатель отдельно: методический кабинет, кабинет дефектолога, кабинет логопеда, кабинет заведующего, подвал, хоз.корпус, овощехранилище, 3 кладовые, электрошитовая, прачка			20
	водогрейки			5
14	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих секции, кружки, студии, организованным этим учреждением или на их базе.		за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях, помещений для разных видов активности (изостудия.театральная студия. комнта сказок,зимний сад, комната нац. традиц., комната познов. развития и т.д.)		за каждый вид	15
16	Наличие в образовательных организациях общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития( кроме специальных) коррекционных образовательных организациях и дошкольных групп компенсирующего вида (логопункт, ЗПР)		за каждого обучающегося (воспитанника)	1
17	Прочие			
	Отдаленность			
	ИТОГО:			

Группа по оплате труда определяется ежегодно до 1 марта нового финансового года Управлением образования Администрации Катав-Ивановского муниципального района, которому подведомственны муниципальные образовательные организации, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы.

Группа по оплате труда для вновь открываемых муниципальных образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций контингент обучающихся определяется по данным государственной статистической отчетности и не может превышать установленную лицензией предельную численность обучающихся.

При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций по показателю "количество работников в муниципальной образовательной организации" учитывается квалификационная категория работника по основной должности.

За руководителями муниципальных образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководящих работников, определенная им до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ.



**Перечень, размеры и порядок определения выплат  
компенсационного характера, устанавливаемых работникам  
муниципальных организаций**

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсацио нного характера (процентов)
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	<b>в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации</b>	12 %
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации	15 %
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации	
3.1	выполнение работ различной квалификации		До 100 %
3.2.	разъездной характер работы		До 100 %
3.3.	совмещение профессий (должностей)		До 100 %
3.4.	при расширении зон обслуживания		До 100 %
3.5.	исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором		100 %

3.6.	работа в выходные и нерабочие праздничные дни		100%
3.7.	сверхурочная работа		100%
3.8.	работа в ночное время		35 %
4.	Выполнение дополнительной работы, связанной с:		
4.1.	классным руководством		До100%
4.2.	проверкой письменных работ		До100%
4.3.	заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) другие виды дополнительной работы		До 50%

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых, заместителям руководителя, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим работникам муниципальных организаций

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размеры выплат стимулирующего характера
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	за интенсивность труда	<p>1. Участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях:</p> <p>1) участие в инновационной, научной деятельности, во внедрении инновационных программ и технологий;</p> <p>2) реализация дополнительных проектов (экскурсионные экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты);</p> <p>3) участие в коллективных педагогических проектах.</p> <p>4) Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся сверх должностных обязанностей;</p> <p>5) Работа в качестве экспертов при проверке различных работ;</p> <p>6). Организация и проведение районных, городских семинаров;</p> <p>7). Организация инклюзивного</p>	до 100%

		<p>образования.</p> <p>2. Работа с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья;</p> <p>3. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея);</p> <p>4. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;</p> <p>5. Выполнение особо важных и ответственных работ.</p>	
1.2.	высокие результаты работы	участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	до 100%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	положительная динамика результатов образовательной деятельности с обучающимися	<p>1. Доля обучающихся, окончивших учебную четверть с отличием;</p> <p>2. Наличие положительной динамики или отсутствие обучающихся, имеющих академическую задолженность;</p> <p>3. Наличие положительных результатов при аттестации обучающихся (ЕГЭ, ЕРЭ);</p> <p>4. Количество педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию</p>	до 100%
2.2	наличие квалификационной категории	<p>Высшая</p> <p>Первая</p>	<p>До 30% от нагрузки</p> <p>До 20% от нагрузки</p>
3.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет		
3.1.	Стаж работы в образовательной сфере	<p>от 3 до 10 лет</p> <p>от 10 до 15 лет</p> <p>от 15 до 20 лет</p> <p>от 20 лет и выше</p>	<p>До 5%</p> <p>До 10%</p> <p>До 15%</p> <p>До 20%</p>

4.	Премияльные выплаты по итогам работы		
4.1.	за выполнение особо важных и срочных работ	в соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения	До 100%
4.2.	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	за личный вклад в эффективность работы учреждения и положительные результаты образовательной деятельности с обучающимися, в соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения	До 100%
4.3.	к праздничным и юбилейным датам,		До 100 %
4.4.	в связи с выходом на пенсию		До 100 %
5.	выплаты за особенности и специфику работы в муниципальных образовательных организациях (классах, группах) в том числе:		
5.1.	за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в:	муниципальных образовательных организациях - общеобразовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся (школах-интернатах)	До 25%
		классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	До 25 %
		Психолого-Медико-Педагогической комиссии, логопедических пунктах, центрах инклюзивного образования, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью муниципальных образовательных организаций по реализации образовательных программ	До 50 %
5.2.	за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области		До 25 %
6.	выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
	за наличие ученой степени	1. ученая степень «кандидат наук» 2. ученая степень «доктор наук»	До 50 % До 100 %
	за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	1. спортивное звание «мастер спорта», «гроссмейстер» 2. нагрудный знак 3. почетное звание «заслуженный» 4. почетное звание «народный	До 50% До 50% До 100% До 100%

Перечень, размеры и порядок определения выплат  
стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам  
муниципальных организаций

I. Муниципальные образовательные организации, реализующие программы  
общего образования

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера
1	2	3	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	за интенсивность труда	1. Участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях:  1.1 участие в инновационной деятельности, во внедрении инновационных программ и технологий;	До 100 %
1.2 реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты);		до 100%	
1.3 участие в коллективных педагогических проектах		до 100%	
1.4 Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, историко-краеведческой и др. видов работы;		до 100%	
1.5 Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;		до 100%	
1.6 Реализация мероприятий по воспитательной работе 1.6.1. реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с		до 100%	

		родителями обучающихся. 1.6.2. Работа с обучающимися, воспитанниками, в том числе в каникулярное время	
		2. Работа с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья;	до 100%
		3. участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	до 100%
		4. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и др.) 5. за выполнение особо важных и ответственных работ	до 50% До 100%
1.2.	за высокие результаты работы	участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	до 50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	наличие квалификационной категории	Высшая первая	до 30 % от нагрузки до 20% от нагрузки
2.2.	положительная динамика результатов образовательной деятельности с обучающимися	1. Доля обучающихся, окончивших учебную четверть с отличием; 2. Наличие положительной динамики или отсутствие обучающихся, имеющих академическую задолженность; 3. Наличие положительных результатов при аттестации обучающихся (ЕГЭ, ЕРЭ).	До 100 %
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
3.1.	за наличие ученой степени	ученая степень «кандидат наук» ученая степень «доктор наук»	До 50 % До 100 %
3.2.	за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	спортивное звание «мастер спорта», «гроссмейстер» нагрудный знак почетное звание «заслуженный» почетное звание «народный»	До 50 % До 50% До 50 % До 100 % До 100 %
4.	Выплаты молодым специалистам		

4.1.	ежемесячная надбавка	педагогические работники, приступившие к работе не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательной организации и проработавшие непрерывно в течение трех лет с момента их трудоустройства	
		среднего профессионального образования	883,6 руб. в месяц
		высшего профессионального образования	970,0 руб. в месяц
4.2.	единовременная материальная помощь	Педагогическим работникам поступившим на работу не позднее 1 сентября года окончания очного отделения образовательной организации и проработавшие непрерывно в течении трех лет с момента их трудоустройства	22391 руб.
5	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		
5.1.	за стаж в сфере образования	от 3 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 до 20 лет от 20 лет и свыше	До 5% До 10% До 15% До 20%
6.	Премияльные выплаты по итогам работы		
6.1.	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	за личный вклад в эффективность работы учреждения и положительные результаты образовательной деятельности с обучающимися, в соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения	До 100 %
6.2.	за выполнение особо важных и срочных работ	в соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения	До 100%
6.3.	к праздничным и юбилейным датам		До 100 %
6.4.	в связи с выходом на пенсию		До 100 %
7.	выплаты за особенности и специфику работы в муниципальных образовательных организациях (классах, группах) в том числе:		
7.1.	за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в:	муниципальных образовательных организациях - общеобразовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся (школах-интернатах)	До 25 %
		классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями	До 25 %



		здоровья	
		Психолого-Медико-Педагогической комиссии, логопедических пунктах, центрах инклюзивного образования, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью муниципальных образовательных организаций по реализации образовательных программ	До 50 %
7.2	за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области		25%

II. Муниципальные образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования.

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера
1	2	3	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	за интенсивность труда	1. Участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях: 1.1. Участие в инновационной деятельности, во внедрении инновационных программ и технологий. 1.2. реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты); 1.3. Участие в коллективных педагогических проектах. 1.4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся 1.5. Выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, обеспечение высокой посещаемости	До 100 %  до 100% до 100% до 100% до 100%

		2. Работа с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья;	до 100%
		3. участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	до 100%
		4. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и др.)	до 100%
		5. за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100%
1.2.	за высокие результаты работы	Выплаты за участие и результаты участия обучающихся на конкурсах, соревнованиях и др.	до 50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	за наличие квалификационной категории	1 категория Высшая	До 20% от нагрузки до 35% от нагрузки
3.	Выплаты молодым специалистам		
3.1.	ежемесячная надбавка	педагогические работники, приступившие к работе не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательной организации и проработавшие непрерывно в течение трех лет с момента их трудоустройства	
		среднего профессионального образования	883,6 руб. в месяц
		высшего профессионального образования	970,0 руб. в месяц
3.2.	единовременная материальная помощь	Педагогическим работникам поступившим на работу не позднее 1 сентября года окончания очного отделения образовательной организации и проработавшие непрерывно в течении трех лет с момента их трудоустройства	22391 руб.
4	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		
4.1.	за стаж в сфере образования	от 3 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 до 20 лет от 20 лет и свыше	До 5% До 10% До 15% До 20%
5.	Премияльные выплаты по итогам работы		
5.1.	по итогам работы (за	за личный вклад в эффективность работы	До 100 %

	месяц, квартал, полугодие, год)	учреждения и положительные результаты образовательной деятельности с обучающимися, в соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения	
5.2.	к праздничным и юбилейным датам		До 100 %
5.3.	в связи с выходом на пенсию		До 100 %
5.4.	за выполнение особо важных и срочных работ	в соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения	До 100%
6.	выплаты за особенности и специфику работы в муниципальных образовательных организациях (классах, группах) в том числе:		
6.1.	за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении в:	муниципальных образовательных организациях - общеобразовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся (школах-интернатах)	До 25 %
		классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	До 25 %
		Психолого-Медико-Педагогической комиссии, логопедических пунктах, центрах инклюзивного образования, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью муниципальных образовательных организаций по реализации образовательных программ	До 50 %
6.2	за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области		До 25%

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,  
устанавливаемых руководителям муниципальных образовательных организаций

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия осуществления выплаты	Размеры выплат стимулирующего характера
1	2	3	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	за интенсивность труда	1. Участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях: 1) участие в инновационной, научной деятельности, во внедрении инновационных программ и технологий;	до 20%
		2) реализация дополнительных проектов (экскурсионные экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, по профилактике правонарушений у несовершеннолетних);	до 10%
		3) реализация коллективных педагогических проектов;	до 10%
		4) реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов; участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	до 10%
		5) реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;	до 25%
		6) реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей;	до 30%
		7) организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования);	до 20%
		8) реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации;	до 10%
		9) реализация профильного обучения. 10) создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов;	до 15%

		11) организация работы методических объединений учителей-предметников. 12) Организация и проведение районных, городских семинаров;	до 10% до 10%
		13) За наличие филиалов, отделений, структурных подразделений, расположенных вне места нахождения учреждения. 2. Организация работы с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья (% от общего количества детей) от 1% до 10% от 11% до 25 % свыше 26 % 3. Организация условий для создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея); 4. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях; 5. Выполнение особо важных и ответственных работ.	до 10%  3% 5% 8%  До 10% До 10% До 10%
1.2.	высокие результаты работы	Обеспечение качества работы учреждения: 1) соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства: -отсутствие административных наказаний и (или) дисциплинарных взысканий;	До 10 %
		2) функционирование системы государственно-общественного управления;	до 10%
		3) по итогам работы по привлечению средств от приносящей доход деятельности, направленных на развитие учреждения.	до 10%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	за образцовое выполнение муниципального задания	Обеспечение выполнения муниципального задания: 1) выполнение показателей эффективности оказания муниципальных услуг (работ), сверх предусмотренных муниципальным заданием; 2) удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг: - отсутствие объективных жалоб; 3) информационная открытость: - участие в процедурах независимой общественной оценки качества образования. - работа с сайтами образовательных учреждений. - работа с автоматизированными	до 20%  До 10%  до 20%

		информационными системами	своевременная автоматическая сдача отчетности в Управление образования-автоматический расчет формы ОО-1-автоматическое формирование списков учащихся, сотрудников и тп
2.2.	положительная динамика результатов образовательной деятельности с обучающимися	1. Доля обучающихся, окончивших учебную четверть с отличием; 2. Наличие положительной динамики или отсутствие обучающихся, имеющих академическую задолженность; 3. Наличие положительных результатов при аттестации обучающихся (ЕГЭ, ЕРЭ); 4. Количество педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	до 100%
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
3.1.	за наличие ученой степени	ученая степень «кандидат наук» ученая степень «доктор наук»	До 10 % До 20%
3.2.	за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	спортивное звание «мастер спорта», «гроссмейстер» нагрудный знак почетное звание «заслуженный» почетное звание «народный» и др.	До 10 % До 20% До 20% До 20%
4.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		
4.1	стаж в сфере образования	от 3 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 до 20 лет от 20 лет и свыше	До 3% До 5% До 8% До 10%
5.	Премияльные выплаты по итогам работы		
5.1.	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	1) наличие положительной динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);	До 30 %
		2) сохранность контингента обучающихся;	до 5%

		3) отношение среднего балла ЕГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами ЕГЭ.	До 10 %
	за выполнение особо важных и срочных работ	Выполнение учреждением отдельных особо важных работ или мероприятий, не предусмотренных муниципальным заданием.	До 20%
5.2.	к праздничным и юбилейным датам		До 100 %
5.3.	в связи с выходом на пенсию		До 100 %
4.	выплаты за особенности и специфику работы в муниципальных образовательных организациях (классах, группах) в том числе:		
4.1.	работа с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в:	муниципальных образовательных организациях - общеобразовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся (школах-интернатах)	До 100 %
		классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	До 100 %
		Психолого-Медико-Педагогической комиссии, логопедических пунктах, центрах инклюзивного образования, не входящую в прямые должностные обязанности работника согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью муниципальных образовательных организаций по реализации образовательных программ	До 50%
4.2	за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области		25%

Перечень, размеры и порядок определения выплат  
стимулирующего характера, устанавливаемых медицинским работникам  
муниципальных образовательных организаций

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера
1	2	3	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	за интенсивность труда	<p>1. Участие в конкурсах, проектах, мероприятиях:</p> <p>1.1. участие во внедрении инновационных технологий;</p> <p>1.2. Обеспечение контроля за качественным питанием.</p> <p>1.3. Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.</p> <p>1.4. Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН.</p> <p>1.5. Регулирование и корректировка выполнения натуральных норм по питанию</p> <p>2. Работа с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья;</p> <p>4. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и др.)</p> <p>5. за выполнение особо важных и ответственных работ</p>	<p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>До 100 %</p> <p>До 100%</p> <p>До 10%</p> <p>До 100%</p>
1.2.	за высокие результаты	Снижение заболеваемости детей или	До 100%



	работы	стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий.	
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	Надбавка за наличие квалификационной категории	Первая высшая	до20% до25%
3	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		
3.1.	за стаж непрерывной работы	от 3 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 до 20 лет от 20 лет и свыше	До 5% До10% До 15% До 20%
4.	Премияльные выплаты по итогам работы		
4.1.	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	за личный вклад в эффективность работы учреждения	До 100 %
4.2.	за выполнение особо важных и срочных работ	в соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения	До 100%
4.3.	к праздничным и юбилейным датам		До 100 %
4.4	в связи с выходом на пенсию		До 100 %
5.	выплаты за особенности и специфику работы в муниципальных образовательных организациях (классах, группах) в том числе:		
5.1	за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в:	муниципальных образовательных организациях - общеобразовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся (школах-интернатах)	До 25%
		классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	До 25%
		Психолого-Медико-Педагогической комиссии, логопедических пунктах, центрах инклюзивного образования, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью муниципальных образовательных организаций по реализации образовательных программ	До 25%
5.2.	за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области		25%

Перечень, размеры и порядок определения выплат  
стимулирующего характера, устанавливаемых младшим воспитателям  
муниципальных дошкольных образовательных организаций

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера
1	2	3	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	за интенсивность труда	<p>1. Участие в конкурсах, проектах, мероприятиях:</p> <p>1.1.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся</p> <p>1.2.Участие в коллективных педагогических проектах.</p>	<p>До 100 %</p> <p>До 100 %</p> <p>До 100 %</p>
		1.3. Реализация мероприятий по снижению заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий.	до 100%
		1.4.Активное участие в организации и проведении конкурсов, развлечений, праздников и т.д.)	до 100%
		2. Работа с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья;	до 100%
		3. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, зала, музея и др.)	до 100%
		4. за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100%

1.2.	за высокие результаты работы	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до50%
2.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		
	за стаж непрерывной работы	от 3 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 до 20 лет от 20 лет и свыше	До 5% До10% До 15% До 20%
3.	Премияльные выплаты по итогам работы		
3.1.	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	за личный вклад в эффективность работы учреждения и положительные результаты образовательной деятельности с обучающимися, в соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения	До 100 %
3.2.	к праздничным и юбилейным датам		До 100 %
3.3.	в связи с выходом на пенсию		До 100 %
3.4.	за выполнение особо важных и срочных работ	в соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения	До 100%
4.	выплаты за особенности и специфику работы в муниципальных образовательных организациях (группах) в том числе:		
4.1	за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении в:	муниципальных образовательных организациях - общеобразовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся (школах-интернатах)	До 25%
		группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	До 25%
		Психолого-Медико-Педагогической комиссии, логопедических пунктах, центрах инклюзивного образования, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью муниципальных образовательных организаций по реализации образовательных программ	До 25%
4.2	за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области		До 25%

Перечень, размеры и порядок определения выплат  
стимулирующего характера, устанавливаемых техническому персоналу  
муниципальных образовательных организаций

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера
1	2	3	
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	За интенсивность труда	1. За личный вклад в эффективность работы учреждения 2. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в комиссиях, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.). 3. отсутствие больничных листов	До 100%
	за высокие результаты работы	1 высокая производительность и напряженность работы; 2. обеспечение безаварийной и бесперебойной работы	До 100%
2	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.		1. качественное и регулярное проведение генеральных уборок. 2 своевременное и качественное техническое обслуживание и технический ремонт систем теплоснабжения и канализации 3. оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок, ремонтных работ 4. оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	До 100%
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		
3.1	Выплаты за стаж непрерывной работы	от 3 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 до 20 лет от 20 лет и свыше	До 5% До 10% До 15% До 20%
4.	Премияльные выплаты по итогам работы		
4.1.	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие,	за личный вклад в эффективность работы учреждения	До 100 %

