### C:\Users\секретарь\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.Word\CCI28052025.jpg

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора МКОУ «Енапаевская СОШ»

от 17.04.2025 г. № 01-08-124/1

# ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЕНАПАЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» ОКТЯБРЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ПЕРМСКОГО КРАЯ, РЕАЛИЗУЮЩЕГО ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПОЛНОМОЧИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ ЗА СЧЕТ СУБВЕНЦИЙ ИЗ БЮДЖЕТА ПЕРМСКОГО КРАЯ

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
   1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Постановления администрации Октябрьского муниципального округа Пермского края «Об утверждении Положения о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных организаций Октябрьского муниципального округа Пермского края, реализующих государственные полномочия сфере образования за счет субвенции из бюджета Пермского края» от 16.04.2025 № 366-266-01-05, определяет условия, порядок формирования и оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Енапаевская средняя общеобразовательная школа», (далее - образовательная организация) Октябрьского муниципального округа Пермского края.

Положение определяет:

* порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников образовательной организации за счет средств краевого бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
* размеры базовых должностных окладов по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
* подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
* подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников образовательной организации.
  1. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:
* для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
* для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
* для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008

№ 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

* 1. Система оплаты труда работников образовательной организации формируется с учетом:
* создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании организации, в повышении качества оказываемых услуг;
* достигнутого уровня оплаты труда;
* обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
* фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
* мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;
* порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
* систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
* перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);
* перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);
* рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений.
  1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.
  2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.
  3. Индексация заработной платы работников образовательной организации осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.
  4. Система оплаты труда образовательной организации устанавливается коллективным договором, локальными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, нормативными правовыми актами администрации Октябрьского муниципального округа, настоящим положением.
  5. Штатное расписание включает в себя все должности образовательной организации, формируется и утверждается руководителем образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда, после согласования с главным распорядителем бюджетных средств.

# ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Заработная плата(оплата труда работника)–оклад(должностной оклад) за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

Компенсационные выплаты**–** дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты**–** выплаты, предусмотренные работникам образовательной организации с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда образовательной организации.

# ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

* 1. Фонд оплаты труда для образовательной организации рассчитывается исходя из расчетных показателей по расходам бюджета Пермского края, утверждаемые нормативным правовым актом Правительства Пермского края на соответствующий финансовый год, и численности учащихся в образовательной организации (согласно стат.отчетности ОО-1 и 85-К)
  2. Фонд оплаты труда образовательной организации (далее - ФОТоу) состоит из базовой (далее - ФОТб) и стимулирующей частей (далее - ФОТст):

ФОТоу=ФОТб +ФОТст.

Рекомендуемая доля базовой части фонда оплаты труда образовательной организации планируется в размере не более 70 % от фонда оплаты труда образовательной организации:

ФОТб =ФОТоух70 %.

Рекомендуемая доля стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации планируется в размере не менее 30 % от фонда оплаты труда образовательной организации:

ФОТст=ФОТоух30%.

Объем базовой и стимулирующей части оплаты труда доводится до образовательной организации исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

3.3 Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

ФОТб=ФОТд+ФОТк, где

ФОТд-фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов)учреждения; ФОТк- компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, заместителей руководителя, педагогических работников, учебно- вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательной организации и складывается:

ФОТб=ФОТауп+ФОТпп+ФОТувп+ФОТмоп, где

ФОТауп–базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп – базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала; ФОТувп–базовая часть оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп–базовая часть фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

* 1. Объем фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (далее - ФОТбпп), определяется по формуле:

ФОТбпп=ФОТбхДпп, где

Дпп - рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, планируется в размере не менее 60 % от базовой части фонда оплаты труда образовательной организации.

При наличии структурных подразделений (дошкольных групп) указанное соотношение фонда оплаты труда должно быть выдержано после вычитания из общего фонда оплаты труда расходов по структурному подразделению.

Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с данным пунктом определяется в общеобразовательной организации.

* 1. Стимулируюшая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле: ФОТ ст=ФОТст.пп+ФОТст.ауп+ФОТ ст.увп+ФОТ ст.моп. где

ФОТст.пп- стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников учреждения, составляет не менее 70% от ФОТст. учреждения;

ФОТ ст.ауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда административно- управленческого персонала;

ФОТст. увп–стимулирующая часть оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст.моп–стимулирующая часть фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

* 1. Руководитель общеобразовательной организации формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда, согласовывает с главным распорядителем бюджетных средств.
  2. Экономия базовой части фонда оплаты труда образовательной организации направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.
  3. Учебный план разрабатывается самостоятельно образовательной организацией. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

# РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ

**ОРГАНИЗАЦИИ**

Месячная заработная плата работников общеобразовательной организации определяется последующей формуле:

## Зп = Од+К + С+ Всх, где:

Зп – месячная заработная плата; Од–оклад (должностной оклад); К – компенсационные выплаты; С – стимулирующие выплаты;

Всх–меры социальной поддержки, предусмотренныест.23Закона Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-пк «Об образовании в Пермском крае».

# ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОКЛАДА УЧИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

* + 1. Оклад учителя, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда и оплаты за специфику работы.
    2. Оклад учителя, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если учитель преподает несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.
    3. Оклад учителя (далее-Одуч) может быть определен следующим образом:
       1. Первый вариант–должностной оклад ,устанавливается с учетом стоимости ученико-

часа.

Одуч=((СанхУхЧух Кнед)х (1+А+Ксп+Кстаж+Н)),где

Сан-расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется в разрезе

городской и сельской местности, а также в разрезе ступеней обучения последующей формуле: Сан = С / (Ч х Кнед. х Сн), где

С - рекомендуемая **базовая сумма** не менее **7 338** рублей. Базовая сумма утверждается приказом руководителя образовательной организации на учебный год, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, предусмотренных разделом 4.3 настоящего Положения.

Ч-количество часов в неделю (18 часов);

Кнед.- среднее количество недель в месяце (Кнед.= 4,345);

Сн- нормативная наполняемость класса в общеобразовательных организациях:

сельская местность -15 человек,

У - фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе. Учителям, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I-IV классов, численность учащихся учитывается суммарно. По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы учителя необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам. При индивидуальном обучении обучающегося на дому за фактическое количество учащихся применяется половина нормативной наполняемости класса: 7,5 - для сельских школ.

Чу-количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе; Кнед. - среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп- коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж-коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы; Н - доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук.

Данная доплата начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

4.1.3.2. Второй вариант–должной оклад, устанавливается с учетом базового оклада. Одуч =Оучб х (1+А+Ксп+Кстаж + Н),где

Оучб - рекомендуемый **базовый оклад** не менее **7 338** рублей. Базовый оклад утверждается приказом руководителя образовательной организации на учебный год, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп- коэффициент, учитывающий сложность предмета;

К стаж- коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н - доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук.

Данная доплата начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

* + 1. Вариант определения должностного оклада учителя утверждается приказом руководителя на учебный год, по согласованию с педагогическим советом. При наличии у образовательной организации структурных подразделений, реализующих программу общего образования, варианты определения должностного оклада могут быть разные для каждого подразделения, но базовая сумма и базовый оклад одинаковы.
    2. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Показателиквалификации** | **Размер коэффициента** |
| Первая квалификационная категория | 0,20 |
| Высшая квалификационная категория | 0,30 |

* + 1. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

|  |  |
| --- | --- |
| Предмет | Размер коэффициента |
| Русский язык | 0,200 |
| Математика | 0,200 |
| Начальные классы | 0,193 |
| Иностранный язык | 0,193 |
| Химия | 0,185 |

|  |  |
| --- | --- |
| Физика | 0,185 |
| Биология | 0,185 |
| Литература | 0,168 |
| География | 0,168 |
| Технология | 0,145 |
| Обществоведение | 0,145 |
| История | 0,145 |
| Информатика | 0,145 |
| Физ. воспитание | 0,127 |
| МХК | 0,120 |
| ОБЖ | 0,101 |
| Экономика | 0,084 |
| Черчение | 0,076 |
| Предметы школьного компонента | 0,072 |
| Музыка | 0,067 |
| Право | 0,06 |
| ИЗО | 0,05 |
| Астрономия | 0,05 |

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности: наличие государственных форм контроля;

использование первоисточников при подготовке к уроку; подготовка к уроку;

проверка письменных работ; подготовка дидактических материалов;

заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов); проведение занятий на открытом воздухе.

* + 1. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

## Показатели Стаж педагогической работы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **до3лет** | **от 3до10лет** | **от 10до20лет** | **более 20лет** |
| Размеры коэффициентов | 0,20 | 0,15 | 0,20 | 0,25 |

* + 1. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Контингент обучающихся** | **Размеры коэффициентов** | | |
| **профессор, доктор наук** | **доцент, кандидат наук** | **лица, не имеющие ученой степени** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Обучающиеся  в образовательной организации | 0,13 | 0,1 | 0,07 |

# ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ УЧИТЕЛЕЙ

* + 1. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, за исключением учителей, определяются на основе схем должностных окладов:

по должностям работников образования, за исключением учителей, в соответствии с образованием, стажем и категорией, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (Приложение 1);

по должностям работников, включенных в профессиональные квалификационные группы должности работников учебно-вспомогательного персонала на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (Приложение 2);

по должностям работников, включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (Приложение 3);

по профессиям рабочих, включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, на основе отнесения к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (Приложение 4);

по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда (Приложение 5);

по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости численности учащихся с учетом структурных подразделений (Приложение 6).

* + 1. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника образовательной организации, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
  1. Выплаты, повышающие размер должностного оклада работников и базовую сумму учителей образовательной организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Основание** | **Категории работников** | **%**  **повышения должностны**х **окладов, минимальной базовой суммы** |
| 1 | 2 | 3 |
| Образовательные организации  для обучающихся (воспитанников)сограниченными возможностями здоровья | Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15-20 %, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности  общения с обучающимися (воспитанниками)с ограниченными возможностями здоровья | 15-20% |
| Образовательные организации, расположенные в сельской местности (в соответствии с законами об  административно- | 1. Руководящие работники (при условии, что данное увеличение не предусмотрено окладом):   -директор;  -заместитель директора;   1. Специалисты:   - учитель; | 25% |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| территориальном делении) | - учитель-логопед;   * музыкальный руководитель; * воспитатель (включая старшего); * социальный педагог; * педагог-психолог; * педагог-организатор; * педагог-библиотекарь |  |

# УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

* 1. Оплата труда руководителя и заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
  2. Должностной оклад руководителя устанавливаются правовым актом учредителя.
  3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем образовательной организации на 10-30% ниже должностных окладов руководителя образовательной организации.
  4. Руководителю и заместителям руководителя с учетом условий труда могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 6 настоящего Положения:
* перечень выплат компенсационного характера руководителю организации, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовым актом учредителя в соответствии с действующим законодательством. В случае передачи отдельных функций и полномочий учредителя муниципальных образовательных организаций Октябрьского муниципального округа Пермского края Управлению образования администрации Октябрьского муниципального округа Пермского края – правовым актом Управления образования администрации Октябрьского муниципального округа Пермского края.
* заместителям руководителя образовательной организации перечень выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными актами образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.
* заместителям руководителя образовательной организации перечень выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными актами образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.
  1. Премиальные выплаты по результатам работы за месяц, квартал, год устанавливаются:
* руководителям организаций – правовым актом учредителя с учетом критериев оценки эффективности деятельности руководителей, утвержденных постановлением администрации Октябрьского муниципального округа.
* заместителям руководителя – локальными актами организации с учетом критериев оценки эффективности деятельности заместителей руководителя, утвержденных локальными актами организации.
  1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и заместителей руководителя, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителей) образовательной организации устанавливается в кратности до 4.

# ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

* 1. Работникам образовательных организаций с учетом условий труда, при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством, могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

Таблица1

|  |  |
| --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование выплаты** |
| 1. | **Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации(далее – ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:** |
| 1.1. | Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 146, 147 ТК РФ) |
| 1.2. | Выплаты за работ в местностях с особыми климатическими условиями(ст.148ТК РФ) |
| 1.3. | Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149ТКРФ) |
| 1.4. | Выплаты при выполнении работником работ различной квалификации (ст.150ТК РФ) |
| 1.5. | Выплаты работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ) |
| 1.6. | Выплаты за сверхурочную работу(ст.152ТКРФ) |
| 1.7. | Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153ТКРФ) |
| 1.8. | Выплаты за работу в ночное время (ст.154ТКРФ) |
| **№ п/п** | **Наименование выплаты** |
| 2. | **Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:** |
| 2.1. | Классное руководство:   * Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета; * Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета |
| 2.2. | Заведование учебно-опытными участками |
| **3.** | **Выплаты за особенности работы в образовательных организациях:** |
| 3.1. | Особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья |
| 3.2. | Особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательную организацию в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) |
| **4.** | **Иные компенсационные выплаты** |
| 4.1. | За работу в сельской местности |
| 4.2. | Ежемесячная выплата советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями |
| 4.3. | Выплаты компенсационного характера для руководителя образовательной организации при наличии структурных подразделений. |

* 1. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:
     1. Ежемесячная выплата за классное руководство устанавливается педагогическому работнику за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах).

Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета устанавливается в размере 2 700,00 рублей в месяц, состоящий из 1700,00 рублей за классное руководство и 1 000,00 рублей за выполнение таких функций, как:

* + - * ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);
      * организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-11классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;
      * работу по организации социальных практик волонтерства среди обучающихся;
      * организацию родительского просвещения.

Размер ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств федерального бюджета определяется в соответствии с нормативно-правовыми актами, регламентирующими данную выплату.

6.2.2 Иные компенсационные выплаты:

* + 1. Ежемесячная выплата советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями. Выплата осуществляется за счет средств федерального бюджета.

Размер ежемесячной выплаты советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями определяется в соответствии с нормативно - правовыми актами, регламентирующими данную выплату.

* 1. Выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу либо в абсолютных величинах. Конкретный размер компенсационной выплаты устанавливается приказом руководителя образовательной организации, за исключением районного коэффициента, и других выплат, установленных в п.6.2.-6.3., и не может быть меньше размера установленного законодательством.
  2. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным актом учреждения.
  3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.
  4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.
  5. Размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.
  6. Выплаты компенсационного характера производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда и начисляются сверх минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Исключением являются выплаты, предусмотренные п.п. 3.1.и 4.1.таблицы 1, где компенсационные выплаты учитываются в повышенном окладе.

# ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

* 1. В образовательной организации могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:
     1. По итогам работы:
        + Премия по итогам работы за месяц;
        + Премия по итогам работы за квартал;
        + Премия по итогам работы за год.
     2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
        + Надбавка за интенсивность.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам по должностям и профессиям, указанным в приложении 3,4,5 и 6 в процентах к должностному окладу и не может превышать 120 %.

* + - * Премия за высокие результаты работы педагогическим работникам.
    1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:
       - Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы.

Устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах согласно нижеприведенной таблице:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Стаж непрерывной работы | Процент от должностного оклада |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | От1года до5лет | 10 |
| 1 | От5летдо10лет | 15 |
| 2 | От10летдо15лет | 20 |
| 3 | Свыше15лет | 30 |

Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам образовательной организации по должностям и профессиям, указанным в приложении 3,4,5 и 6 в зависимости от общего количества лет, проработанных:

в данном учреждении;

в государственных и муниципальных учреждениях, в организациях и предприятиях независимо от форм собственности по аналогичной должности или специальности.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка и (или) иные документы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой выплаты пропорционально отработанному времени.

* 1. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) и выплаты за интенсивностьивысокиерезультатыработынаоснованиикритериевипоказателей, позволяющих оценить личный вклад работника, утверждаются локальным актом образовательной организации.

В компетенцию образовательной организации входит самостоятельное решение вопроса о включении предложенных показателей для установления стимулирующих выплат.

* 1. Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами и локальными актами организации, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

Перечень рекомендуемых показателей для установления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 7.1.1 и 7.1.2приведен в приложении 7 к настоящему Положению.

* 1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации и максимальными размерами не ограничиваются. Экономия по фонду базовой части оплаты труда так же может быть направлена на стимулирующие выплаты.
  2. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.
  3. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.
  4. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих выплат.
  5. Размер стимулирующих выплат работникам образовательной организации, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются локальным актом образовательной организации.

# ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

* 1. В пределах экономии фонда оплаты труда, заместителям руководителя и работникам образовательной организации могут производиться в размере не более двух должностных окладов, выплаты социального характера:
     1. В виде единовременной материальной помощи.
     2. В виде дополнительной материальной помощи. Дополнительная материальная помощь может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника организации при предоставлении документов из соответствующих органов.
  2. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат социального характера заместителям руководителя и работникам образовательной организации определяются коллективными договорами, локальными актами образовательных организаций.
  3. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи и дополнительной материальной помощи руководителям образовательной организации устанавливается правовым актом учредителя.
  4. Работникам образовательной организации предусмотрены меры социальной поддержки, согласно ст. 23 Закона Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-пк «Об образовании в Пермском крае».

## Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения и его заместителя в информационно-телекоммуникационно сети «Интернет»

* 1. Информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения и его заместителя в информационно-телекоммуникационной сети

«Интернет»на официальном сайте учредителя.

* 1. Руководитель, заместитель руководителя учреждения представляют информацию, указанную в пункте 9.1. настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети «Интернет» на официальном сайте учредителя.

Приложение 1

к положению о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Енапаевская средняя общеобразовательная школа» Октябрьского муниципального округа Пермского края, реализующего государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края

# СХЕМЫ

## Должностных окладов по должностям работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Енапаевская средняя общеобразовательная школа» Октябрьского муниципального округа Пермского края, включенных в

**профессиональные квалификационные группы должности педагогических работников**

По профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников первого квалификационного уровня: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый.

### Размер должностного оклада музыкального руководителя

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Педагогический стаж или стаж по профилю | Размер должностного оклада,руб. | | |
| Начальное профессиональн ое образование | Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения | Высшее образование |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | До3лет | 6503 | 7125 | 7845 |
| 2 | От 3до8 | 6853 | 7510 | 8268 |
| 3 | От 8до14 | 7260 | 7954 | 8758 |
| 4 | От 14до20 | 7721 | 8463 | 9322 |
| 5 | Более 20 | 8235 | 9020 | 9882 |

***Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория | Размер должностного оклада,руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | первая | 11528 |
| 2 | высшая | 12391 |

По профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников второго квалификационного уровня – социальный педагог.

### Размеры должностных окладов социального педагога

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Педагогический стаж или стаж по профилю | Размер должностного оклада ,руб. | | |
| Начальное профессиональное образование | Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения | Высшее образование |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | До3лет | 7125 | 7845 | 8601 |
| 2 | От 3до8 | 7510 | 8268 | 9045 |
| 3 | От8до14 | 7954 | 8758 | 9542 |
| 4 | От 14до20 | 8473 | 9322 | 10098 |
| 5 | Более 20 | 9018 | 9882 | 10655 |

***Размеры должностных окладов ,устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория | Размер должностного оклада, руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | первая | 11528 |
| 2 | высшая | 12391 |

По профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня – воспитатель, педагог-психолог.

### Размеры должностных окладов воспитателя, педагога–психолога.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Педагогический стаж или стаж по профилю | Размер должностного оклада, руб. | | |
| Начальное профессиональное образование | Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения | Высшее образование |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | До3лет | 7845 | 8601 | 9420 |
| 2 | От 3до8 | 8268 | 9049 | 9884 |
| 3 | От 8до14 | 8758 | 9551 | 10404 |
| 4 | От14до20 | 9322 | 10090 | 10958 |
| 5 | Более 20 | 9882 | 10655 | 11305 |

***Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория | Размер должностного оклада ,руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | первая | 12391 |
| 2 | высшая | 13350 |

По профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня – старший воспитатель, учитель- логопед, педагог- библиотекарь.

### Размеры должностных окладов старшего воспитателя, учителя- логопеда,, педагог-библиотекарь

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Педагогический стаж или стаж по профилю | Размер должностного оклада,руб. | | |
| Начальное профессиональное образование | Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения | Высшее образование |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | До 3лет | 8479 | 9284 | 10145 |
| 2 | От 3до8 | 8764 | 9599 | 10446 |
| 3 | От 8до14 | 9104 | 9935 | 10720 |
| 4 | От 14до20 | 9478 | 10283 | 11140 |
| 5 | Более 20 | 9882 | 10655 | 11528 |

***Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория | Размер должностного оклада,руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | первая | 12391 |
| 2 | высшая | 13350 |

Приложение 2

к положению о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Енапаевская средняя общеобразовательная школа» Октябрьского муниципального округа Пермского края, реализующего государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края

# СХЕМА

## Должностных окладов по должностям работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Енапаевская средняя общеобразовательная школа» Октябрьского муниципального округа Пермского края, включенных в

**Профессиональные квалификационные группы должности работников учебно- вспомогательного персонала**

### Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно- вспомогательного персонала»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности работников учебно-вспомогательного персонала  Второго уровня» | | |
| 1.1 | 1-йквалификационный уровень | Младший воспитатель; | 7079 |

Приложение 3

к положению о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Енапаевская средняя общеобразовательная школа» Октябрьского муниципального округа Пермского края, реализующего государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края

# СХЕМА

## Должностных окладов по должностям работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Енапаевская средняя общеобразовательная школа» Октябрьского муниципального округа Пермского края, включенных в

**профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Квалификационные уровни | Профессии, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад, руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 1.1 | 1-й квалификационный уровень | Секретарь руководителя | 7517 |
| 1.2 | 2-й квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 7517 |

Приложение 4

к положению о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Енапаевская средняя общеобразовательная школа» Октябрьского муниципального округа Пермского края, реализующего государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края

# СХЕМА

## должностных окладов по профессиям рабочих муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Енапаевская средняя общеобразовательная школа» Октябрьского муниципального округа Пермского края, включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Квалификационные уровни | Профессии, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад, руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | |
| 1.1 | 1-й квалификационный уровень | гардеробщик; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; повар; уборщик  служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож, машинист по стирке и ремонту спецодежды. | 6833 |
| 2 | Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| 2.1 | 1-й квалификационный уровень | Водитель автомобиля | 8447 |

Приложение 5

к положению о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Енапаевская средняя общеобразовательная школа» Октябрьского муниципального округа Пермского края, реализующего государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края

# СХЕМА

## должностных окладов по должностям работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Енапаевская средняя общеобразовательная школа» Октябрьского муниципального округа Пермского края, не включенныхв профессиональные квалификационные группы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Должность | Оклад, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Контрактный управляющий | 11018 |

Приложение 6

к положению о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Енапаевская средняя общеобразовательная школа» Октябрьского муниципального округа Пермского края, реализующего государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края

# СХЕМА

## должностных окладов по должностям работников работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Енапаевская средняя общеобразовательная школа» Октябрьского муниципального округа Пермского края не включенныхв профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

По профессиональной квалификационной группе должностей шестого квалификационного уровня – Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

### Размеры должностных окладов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Должность | Оклад, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями для образовательной организации, с общей численностью учащихся и воспитанников с учетом структурных подразделений (в том числе предусмотрен повышающий коэффициент для организаций, расположенных в сельской местности):  101-500 человек | 18761 |

Приложение 7

к положению о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Енапаевская средняя общеобразовательная школа» Октябрьского муниципального округа Пермского края, реализующего государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей для установления стимулирующих выплат

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения:

за квалификационную категорию (первой или высшей квалификационной категории не менее 10 %);

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг; реализация дополнительных проектов;

учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся;

динамика индивидуальных образовательных результатов;

участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей;

реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.; участие в коллективных педагогических проектах;

участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы; учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

работа с детьми из социально неблагополучных семей;

создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.); участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

по итогам работы;

за работу в ЭПОС согласно установленных требований качества размещения общеобразовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Количест во ЭД (ед.) | Общее количе ство учащих ся в ЭПОС.  Школа (чел.) | Доля ЭД, вкоторых сведения об изучаемы х темах представл ены в 100%  уроков (%) | Доля дневнико в, в которых 98%  оценок выставле ны своеврем енно(%) | ДоляЭД,в которых 98%  отметок о пропусках уроков выставлен ы своевремен но (%) | Доля ЭД, в которых информаци я о домашнем задании представлен а в 80% уроков (%) | ДоляЭД ВД, в  которых сведения об изучаемых темах представле ны в 100% внеурочны х занятий (%) | ДоляЭД ВД, в  которых 98%  отметок о пропусках внеурочных занятий выставлены своевремен но (%) | Количес тво ЭД, где информа ция об образова тельном процессе предоста влена качестве нно(ед.) | ДоляЭД, где информа ция об образова тельном процессе предоста влена качестве нно (%) |

Иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения;

1. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя: за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг; реализация дополнительных проектов;

учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений,

обучающихся;

динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);

реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди не совершеннолетних; результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.; реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;

реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;

учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы; работа с детьми из социально неблагополучных семей; своевременное и качественное представление отчетности;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные суставной деятельностью учреждения.

1. Показатели эффективности деятельности работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала:

За интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг; работа с детьми из социально не благополучных семей;

учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

1. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа младшего обслуживающего персонала:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные суставной деятельностью учреждения.