

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ П.А. Петрова
«10» января 2025 г.

Утверждаю
Директор МБОУ ДО
«Центр внешкольной работы»
_____ И.Н. Азарова
Приказ №02 от 10.01.2025 года

**Положение
об оплате труда работников
МБОУ ДО «Центр внешкольной работы»**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» (далее – Положение) разработано на основании распоряжении Правительства Красноярского края от 18.09.2020 г. №670-р «О внедрении системы персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в Красноярском крае», приказа Министерства образования Красноярского края от 23. 09.2020 № 434-11-05 «Об утверждении Правил персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в Красноярском крае», в соответствии с постановлением администрации Тюхтетского муниципального округа № 70-п от 18.03.2021г. «Об утверждении «Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Тюхтетского муниципального округа», в соответствии с постановлением администрации Тюхтетского муниципального округа №107-п от 20.05.2021г. «Об утверждении «Положения о видах, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Тюхтетского муниципального округа» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» (далее -МБОУ ДО «ЦВР»)

1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

1.4. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Персональные выплаты определяются в абсолютном размере в отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.6. Применение мер материального стимулирования работникам учреждения оформляется приказом директора ежемесячно.

1.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы заместителям руководителя учреждения устанавливаются ежемесячно или сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

1.8. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретному работнику МБОУ ДО «ЦВР» устанавливаются руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утвержденными настоящим Положением.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Должностной оклад руководителя устанавливается с учетом ведения педагогической деятельности, которая может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами.

2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053*
2 квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7567
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования	7926
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623
	при наличии высшего профессионального образования	8683
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования	9505

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 6211,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		4053
2 квалификационный уровень		4276

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4943
2 квалификационный уровень	5437
3 квалификационный уровень	5961
4 квалификационный уровень	7176

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3481
2 квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6542

4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	8367
Художественный руководитель	8565
Специалист по охране труда	4943
Специалист по охране труда II категории	5431
Специалист по охране труда I категории	5961

5.Профессиональная квалификационная группа отраслевых должностей специалистов и служащих

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8993
2 квалификационный уровень	10418
3 квалификационный уровень	11219

Для руководителей, заместителей и педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента %
1	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20%

Коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам организации в одинаковом размере;

коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (к) в конкретной организации осуществлять следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат < 25%, то $k = 0\%$,

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат > 25%, то коэффициент рассчитывается по формуле

$$k = Q_1 / Q_{\text{окл}} * 100\%,$$

где Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}$$

где Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников

если $k >$ предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса РФ.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

IV. Условия оплаты труда руководителей учреждения, их заместителей

4.1. Выплаты компенсационного характера руководителей учреждения, их заместителям устанавливаются в соответствии с подразделом 3 раздела III настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4.2. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителей учреждения, составляет 32 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные

цели осуществляется по согласованию с министерством финансов Красноярского края и министерством экономики и регионального развития Красноярского края.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

4.3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Отделом образования администрации Тюхтетского муниципального округа (далее - рабочая группа).

4.4. Отдел образования представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе управляющих советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений.

4.5. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

4.6.. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Отдел образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей, определяются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям, определяется согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

- 4.8. При выплатах по итогам работы учитываются:
- степень освоения выделенных бюджетных средств;
 - проведение ремонтных работ;
 - подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
 - участие в инновационной деятельности;
 - организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям, определяется согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

4.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям, устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

4.10. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

4.11. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4.12. Часть средств полученных от приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце 4.2. настоящего раздела .

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

V. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников

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

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

специальная краевая выплата.

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));

Выплаты по итогам работы.

5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера подсчитывает количество набранных баллов каждым работником отдельно и общее количество баллов набранных работниками Учреждением.

Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера, делится на количество набранных работниками баллов:

где Z – стоимость одного балла,

S – сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера,

K – общее количество набранных работниками баллов.

Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных в оценочном листе работника баллов.

$S1$ – суммы выплат стимулирующего характера конкретному работнику,

$K1$ – количество баллов, установленных в оценочном листе работника.

5.5. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, организациями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 5,7 к настоящему Положению.

Виды выплат должны отвечать уставным задачам организации.

5.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения региональной выплаты.

5.7. Персональные выплаты определяются в абсолютном размере (баллы) отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

5.8. При выплатах по итогам работы для работников учреждения учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам организаций устанавливается в соответствии с приложением № 7 к настоящему Порядку.

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

5.9. Руководитель организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета организации.

5.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

5.11. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем организации ежемесячно, ежеквартально или на год.

5.12. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) в организации применяется бальная оценка.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации, определяется

по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

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

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

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

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{стим. раб.}} \geq 25\%$ от фонда оплаты труда работников организации.

5.13. Специальная краевая выплата

1. В целях повышения уровня оплаты труда работникам учреждений устанавливается специальная краевая выплата в размере 6200 рублей.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп,$$

где:

$СКВув$ – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

$Отп$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$Кув$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, $Кув$ определяется по формуле:

$$Кув = (Зпф1 + ((СКВ2025 - СКВ2024) \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2),$$

где:

$Зпф1$ – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

$Зпф2$ – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

$СКВ2024$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

$СКВ2025$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

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

VI. Выплаты единовременной материальной помощи

6.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению директора МБОУ ДО «ЦВР» в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.3. Размер материальной помощи (с учетом районного коэффициента процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями), оказываемой работнику не должен превышать пять тысяч рублей по каждому основанию.

6.4. Выплаты единовременной материальной помощи работникам МБОУ ДО «ЦВР» производятся на основании приказа директора учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VII. Другие вопросы оплаты труда

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» принято на общем собрании работников, протокол № 12 от 10.01.2025 г.

**Виды и размеры компенсационных выплат
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в
других условиях, отклоняющихся от нормальных)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке зароботной платы <*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	20
2.	руководителям; работникам общеобразовательных учреждений, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах)	20
3.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	5
4.	за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат	15
5.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
6.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
7.	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
8.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
9.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
10.	выплата за работу в сельской местности	25

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Критерии оценки результативности труда работников образования	наименование	Индикатор	Предельн ый размер к окладу
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Стабильное функционирование учреждения	Выполнение государственного задания	100%	30%
	Соответствие учреждения требованиям надзорных органов, учредителя	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
		Своевременное устранение предписаний в установленные сроки	10%
	Обеспечение стабильности работы в коллективе	Отсутствие конфликтов в трудовом коллективе	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Развитие деятельности учреждения	Реализация проектов, программ, реализуемых учреждением	Регионального уровня	10%
		Федерального уровня	15%
		Международного уровня	20%
	Включенность работников, в реализацию проектов, программ мероприятий, реализуемых учреждением	Более 20 %	40%
		10-20 %	30%
		5-10 %	20%
	Взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие	Наличие утвержденного плана совместной деятельности	10%
		Наличие инфраструктуры, обеспечивающей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ	10%
		Мероприятия, акции, проекты реализуемые совместно с организациями,	10%

		учреждениями, ведомствами за отчетный период	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Достижения обучающихся, педагогов в мероприятиях	Результативность участия в мероприятиях (победители, призовые места)	На региональном (краевом) уровне	15%
	Соотношение числа призеров, победителей от числа участников в мероприятиях	Более 0,2	40%
Достижения учреждения	Признание заслуг, высокого качества деятельности учреждениями другими организациями, учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами	Освещение в СМИ деятельности учреждения способствующей формированию положительного имиджа учреждения	10%
		Положительные отзывы граждан, организацией о деятельности учреждения	10%
		Победы, призовые места в конкурсных мероприятиях, конференциях	40%

**Размер персональных выплат
руководителям и их заместителям учреждения**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%	
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%	

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

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

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждения и их заместителям

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %<*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные федеральные	150% 100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные	100% 90% 80% 70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения
Критерии оценки результативности и качества труда педагога дополнительного образования

Критерии оценки результативности труда работников образования	наименование	Индикатор	Предельное количество баллов, в баллах
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями), наставническая работа	Обеспечение работы в соответствии с планом Проектными и творческими группами.	10
		Методическим объединением	10
			20
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, журналы учета)	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим документам	100 % своевременное и аккуратное заполнение журналов, наличие печатных тематических планов, планов по самообразованию	5
Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, участие в других мероприятиях (очно, дистанционно).	Уровень: Муниципальный	5
		Краевой	10
	Всероссийский	15	
	Проведение мастер-классов, открытых занятий		10
	Наличие опубликованных работ в СМИ, на сайте и др.	Уровень: Муниципальный	3
		Краевой	5
		Всероссийский	7
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Организация деятельности обучающихся	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ, в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования <*>	Фактическое число обучающихся в группе $\geq 60\%$.	10
Достижение обучающихся	Участие обучающихся в соревнованиях, олимпиадах,	за участие в мероприятии муниципального уровня	3

	научно – практических конференциях, конкурсах различного уровня	за участие в мероприятии зонального, краевого уровня	5
		за участие в мероприятии всероссийского и международного уровней	7
	Наличие призового места в соревнованиях, олимпиадах, научно – практических конференциях, конкурсах различного уровня	Наличие победителей и призеров мероприятия муниципального уровня	5
		Наличие победителей и призера мероприятия регионального уровня	7
		наличие победителей и призеров мероприятия всероссийского и международного уровня	10
Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация образовательных, социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	10
Непрерывное профессиональное образование	Участие в курсах повышение квалификации, соответствующих содержанию реализуемой дополнительной образовательной программы	наличие удостоверение (объем <u>менее</u> 72 часов)	5
		наличие удостоверения (объем <u>более</u> 72 часов)	10
Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве здания, территории и др. работы	Мелкие ремонтные работы, изготовление изделий, субботники, озеленение	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в семинарах, в курсовой подготовки, использование опыта в своей деятельности и распространение полученного опыта.	На уровне: Муниципальный Зональный Краевой (региональный) Всероссийский (международный)	5
			10
			15
			20

<*> «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонализированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

Критерии оценки результативности и качества труда педагога-организатора

Критерии оценки результативности труда работников образования	наименование	Индикатор	Предельное количество баллов, в баллах
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями), наставническая работа	Обеспечение работы в соответствии с планом Проектными и творческими группами. Методическим объединением	10 10 20
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, журналы учета)	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим документам	100 % своевременное и аккуратное заполнение журналов, наличие печатных тематических планов, планов по самообразованию	5
Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, участие в других мероприятиях. Проведение мастер-классов, открытых занятий	Уровень: Муниципальный Краевой Всероссийский	5 10 15 10
	Наличие опубликованных работ в СМИ, на сайте и др.	Уровень: Муниципальный Краевой Всероссийский	3 5 7
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Достижение обучающихся	Участие обучающихся в соревнованиях, олимпиадах, научно – практических конференциях, конкурсах различного уровня	за участие в мероприятии муниципального уровня за участие в мероприятии зонального, краевого уровня за участие в мероприятии всероссийского и международного уровней	3 5 7
	Наличие призового места в соревнованиях, олимпиадах, научно – практических конференциях, конкурсах различного уровня	Наличие победителей и призеров мероприятия муниципального уровня	5
		Наличие победителей и призера мероприятия регионального уровня	7
		наличие победителей и призеров мероприятия всероссийского и	10

		международного уровня	
Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация образовательных, социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	10
Непрерывное профессиональное образование	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой дополнительной образовательной программы	наличие удостоверение (объем <u>менее</u> 72 часов)	5
		наличие удостоверения (объем <u>более</u> 72 часов)	10
Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве здания, территории и др. работы	Мелкие ремонтные работы, изготовление изделий, субботники, озеленение	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в семинарах, в курсовой подготовки, использование опыта в своей деятельности и распространение полученного опыта.	На уровне:	
		Муниципальный	5
		Зональный	10
		Краевой (региональный)	15
	Всероссийский (международный)	20	

Критерии оценки результативности и качества труда методиста

Критерии оценки результативности труда работников образования	наименование	Индикатор	Предельное количество баллов , в баллах
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий методов	Наличие оформленных программ, технологий, методов, в том числе у педагогических кадров, наставническая работа	Обеспечение работы в соответствии с планом за 1 материал	10
		более 1 материала	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Выполнение плана методической работы	Доля выполненных работ:	80 %	10
		100 %	15
Достижение педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	Степень участия	участник	20
		Призер, победитель	30
Непрерывное профессиональное образование	Участие в курсах повышение квалификации, соответствующих содержанию педагогике дополнительного образования	наличие удостоверение (объем <u>менее</u> 72 часов)	5
		наличие удостоверения (объем <u>более</u> 72 часов)	10
Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве здания, территории	Мелкие ремонтные работы, субботники, озеленение	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Разработка проектов методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	1	15
		Более 1	25
Описание педагогического опыта	Количество изданных публикаций, представленных в средствах массовой информации	1	10
		Более 1	20
Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер – классов для педагогов, трансляция методов, форм, технологий	1 раз в месяц	10
		2 раза в квартал	20

Критерии оценки результативности и качества труда техника

Критерии оценки результативности труда работников образования	наименование	Индикатор	Предельное количество баллов, в баллах
Критерий 1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	5
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Введение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (за одну базу)	10
Критерий 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Непрерывное профессиональное образование	Участие в курсах повышения квалификации	наличие удостоверение (объем <u>менее</u> 72 часов)	5
		наличие удостоверения (объем <u>более</u> 72 часов)	10
Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве здания, территории	Мелкие ремонтные работы, субботники, озеленение	10
Критерий 3. Выплаты за качество выполняемых работ			
Поддержание высоко уровня технического состояния оборудования	Своевременное исправление поломок в период эксплуатации. Бесперебойная работа информационно – технических средств	Отсутствие замечаний	10

Критерии оценки результативности и качества труда сторожа,вахтера, уборщика служебных помещений, рабочего по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования

Критерии оценки результативности труда работников образования	наименование	Индикатор	Предельное количество баллов, в баллах
Критерий 1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение санитарно-гигиенических норм, требований по охране труда, электробезопасности, пожарной безопасности, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний, жалоб	0	10
Сохранности имущества учреждения	Отсутствие замечаний, жалоб	0	20
Критерий 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30
	Выполнение разовых поручений во время ремонтных работ	очистка кровли от снега и сосулек, утепление окон и дверей на зимний период	30
	Выполнение погрузочно – разгрузочных работ	постоянно	30
	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам.	20
Участие в мероприятиях учреждения	Помощь в проведении праздников для обучающихся	постоянно	30
Критерий 3. Выплаты за качество выполняемых работ			
Благоустройство территории учреждения	За выполнение хозяйственных работ. Уход за деревьями, кустарниками и газонами. Зеленая зона, ландшафтный дизайн и т.п.	наличие	15

Критерии оценки результативности и качества труда заведующего хозяйством

Критерии оценки результативности труда работников образования	наименование	Индикатор	Предельное количество баллов, в баллах
Критерий 1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение санитарно-гигиенических норм, требований по охране труда, электробезопасности, пожарной безопасности, правил техники безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	30
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
Критерий 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20
Критерий 3. Выплаты за качество выполняемых работ			
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов Осуществление рационального расходования электроэнергии и других ресурсов	Экономия материальных средств Отсутствие превышения лимитов	20
	Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20
	Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (сторожей, уборщиков служебных помещений)	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования 100%	20
			10

Размер персональных выплат работникам учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностном у окладу), ставке заработной платы
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
2.1.	учителям истории, биологии и географии	5 %
	учителям физики, химии, иностранного языка	10 %
	учителям математики	20 %
	учителям русского языка, литературы	25 %
	учителям начальных классов	20 %

2.2.	за классное руководство, кураторство<***>	2 700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<****>: кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4.	профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала,	47,1%
3	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 рубля
5	Водителям автобусов, осуществляющих перевозку обучающихся	24,6%

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

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

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

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с [постановлением](#) Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 № 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

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

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

<*****> Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

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

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

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

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоение выделенных бюджетных средств	90 % выделенного объема средств	25
		95 % выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение не стандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	50