

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате и стимулировании труда работников муниципального автономного**  
**общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 6**  
**города Тюмени**

**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 6 города Тюмени (далее по тексту – «Учреждение»).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

постановлением Администрации Тюменской области от 06.12.2004 № 164-пк «Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений в Тюменской области»;

постановлением Администрации города Тюмени от 10.12.2010 № 123-пк "О формировании фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений города Тюмени, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования";  
уставом Учреждения.

1.3. **Заработная плата (оплата труда) работника** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, 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), материальные выплаты и стимулирующие выплаты (премии).

1.4. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения, а также осуществления выплат стимулирующего характера.

Оплата труда работников Учреждения осуществляется исходя из должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, материальных и других выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами города Тюмени.

1.5. **Система оплаты и стимулирования труда работников в Учреждении, устанавливаемая настоящим Положением, включает следующие элементы:**

№	Элемент системы	Составляющие элемента
1	Базовая (гарантированная) часть заработной платы (ФОТб)	1) должностной оклад; 2) повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории; за сложность и (или) приоритетность предмета; 3) выплаты компенсационного характера: доплаты за выполнение дополнительного объема работы (дополнительной работы) в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору работника; выплаты в соответствии с трудовым законодательством РФ и коллективным договором Учреждения за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни и работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных; иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством РФ;

		доплаты за заведование кабинетом, за классное руководство, за руководство методическим обеспечением образовательного процесса, за внедрение инновационных образовательных программ
2	Стимулирующая часть заработной платы (ФОТс)	поощрительные выплаты по результатам труда (премии) 1) ежемесячные доплаты за ученые степени доктора наук, кандидата наук, за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", за орден СССР или Российской Федерации; 2) единовременные вознаграждения педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с Учреждением; 3) материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родителей, мужа (жены), детей)
3	Фонд оплаты труда из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, (ФОТпу)	1) должностной оклад работникам, оказывающим платные услуги 2) доплаты к должностному окладу работникам Учреждения, содействующим в оказании платных услуг 3) поощрительные выплаты по результатам труда (премии)
4	Фонд оплаты труда (ФОТ)	1) районный коэффициент; 2) Отчисления по страховым взносам, по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

## 1.6. Гарантии по оплате труда.

1.6.1. Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

1.6.2. Месячная заработная плата работника Учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы.

1.6.3. Ответственность за своевременную оплату труда работников несет директор Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.

## Раздел 2. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ. СОСТАВ И СТРУКТУРА

2.1. **Фонд оплаты труда (ФОТ)** Учреждения представляет собой сумму денежных средств, направляемых на оплату труда, а также осуществление выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам Учреждения.

2.2. ФОТ в Учреждении отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

### 2.3. Финансовые источники формирования ФОТ Учреждения.

2.3.1. ФОТ Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3.2. Формирование ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием, осуществляется исходя из:

а) норматива финансового обеспечения расходов на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее - расходы на государственный образовательный стандарт);

б) поправочного коэффициента к нормативу финансового обеспечения расходов на государственный образовательный стандарт, установленного для Учреждения муниципальными правовыми актами города Тюмени;

в) норматива финансового обеспечения расходов на предоставление дополнительного образования детям (при формировании учредителем Учреждения муниципального задания на услугу дополнительного образования детям);

г) количества обучающихся в Учреждении.

2.4. ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на государственный образовательный стандарт, рассчитывается по следующей формуле:

**ФОТ = N x K x Д x Н, где:**

**ФОТ** - расчетный фонд оплаты труда Учреждения;

**N** - норматив финансового обеспечения расходов на государственный образовательный стандарт на одного обучающегося;

**K** - поправочный коэффициент к нормативу финансового обеспечения расходов на государственный образовательный стандарт, установленный для Учреждения;

**Д** - доля ФОТ в общем объеме доведенных Учреждению расходов на государственный образовательный стандарт;

**Н** - количество обучающихся в Учреждении.

Доля ФОТ в общем объеме доведенных Учреждению расходов на государственный образовательный стандарт составляет 96,260 %.

2.5. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных ассигнований, доведенных до Учреждения по муниципальному заданию на государственный образовательный стандарт, состоит из базовой части (ФОТб), величина которой составляет 70% ФОТ, и стимулирующей части (ФОТс), величина которой составляет 30% ФОТ.

$$\begin{array}{rcccl} \text{ФОТ} & = & \text{Базовая часть (ФОТб)} & + & \text{Стимулирующая часть (ФОТс)} \\ (100\%) & & (70\%) & & (30\%) \end{array}$$

2.6. Формирование и распределение ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на предоставление дополнительного образования детям, осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.7. Формирование и распределение ФОТ Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

### **Раздел 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

3.1. Базовая часть ФОТ (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);

б) иных категорий педагогических работников (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы и др.);

в) административно-управленческий персонал (директор учреждения, главный бухгалтер, заместители директора, руководители структурных подразделений и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);

д) младший обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию здания и др.).

3.2. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах базовой части ФОТ (ФОТб). При этом:

а) доля ФОТ для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

б) доля ФОТ для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

### **3.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).**

3.3.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) составляет 78% доли базовой части ФОТ Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 22% доли базовой части ФОТ Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

$$\text{ФОТпп (100\%)} = \text{Общая часть (ФОТо) (78 \%)} + \text{Специальная часть (ФОТсп) (22 \%)}$$

3.3.2. Общая часть доли базовой части ФОТ Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги, учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

3.3.3. Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается в пределах общей части доли базовой части ФОТ Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

3.3.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times \text{п}}{(\text{a1} \times \text{в1} + \text{a2} \times \text{в2} + \text{a3} \times \text{в3} \dots + \text{a10} \times \text{в10} + \text{a11} \times \text{в11}) \times 52}, \text{ где:}$$

**Стп** - стоимость бюджетной образовательной услуги;

**ФОТо** - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

**52** - количество недель в году;

**п** - количество учебных недель в учебном году (количество учебных недель в учебном году устанавливается в соответствии с Типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов);

**a1** - количество обучающихся в первых классах;

**a2** - количество обучающихся во вторых классах;

**a3** - количество обучающихся в третьих классах;

...

**a11** - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

**в1** - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

**в2** - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

**в3** - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

**в11** - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

3.3.5. Специальная часть доли базовой части ФОТ Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами учреждения:

№ п/п	Виды выплат компенсационного характера	Размер выплаты ( в т.ч.РК)
1	доплата за заведование кабинетом	499
1.1	Кабинет химии, биологии, спортзал, кабинет обслуживающего труда, физики	998
1.2	Кабинет технологии	1497
2	доплата за классное руководство производится в соответствии с квалификационной категорией:	
	Высшая категории	1320
	Первая категория	1043
	Вторая категория	990
	Без категории	908
3	доплата за руководство методическим обеспечением образовательного процесса	853

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника:

№ п/п	Критерии	Размер коэффициента
1	<b>за сложность и (или) приоритетность предмета (К):</b>	
1.1.	русский язык, литература, иностранный язык во 2-11 классах, математика, 1 класс начальной школы, предметы, преподаваемые на иностранных языках	1,15
1.2.	предметы учебного плана, предусмотренного для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных (интегрированных) классах	1,15
1.3.	часы педагогической коррекции по учебным предметам, которые предусмотрены учебными планами по программам VII, VIII видов в условиях общеобразовательных (интегрированных) классов	1,15
1.4.	история, обществознание, география, биология, информатика и информационные коммуникационные технологии, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы	1,10
1.5.	право, экономика, технология	1,05
1.6.	астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ и иные предметы, не предусмотренные настоящим Положением	1,0
2	<b>за квалификационную категорию педагога (А):</b>	
2.1.	для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	1,15
2.2.	для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	1,10
2.3.	для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию	1,05
2.4.	Без категории	1,00

г) увеличение должностного оклада на 15 % за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

### **3.4. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.**

3.4.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

3.4.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ДО), рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т} \times \text{К1} \times \text{А}) + (\text{Стп} \times \text{Н1} \times \text{Т} \times \text{К1} \times \text{К2} \times \text{К3} \times \text{А}), \text{ где:}$$

**ДО** – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

**Стп** – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

**Н** – количество обучающихся по предмету в классе (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

**Н1** – количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по предмету в классе;

**Т** – количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

**К1** – повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

**К2** – дополнительный повышающий коэффициент для педагогических работников, осуществляющих обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных (интегрированных) классах по общеобразовательным предметам;

**К3** – дополнительный повышающий коэффициент для педагогических работников, осуществляющих обучение детей по часам педагогической коррекции, по учебным предметам, которые предусмотрены учебными планами по программам VII, VIII видов в условиях общеобразовательных (интегрированных) классов;

**А** – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

3.4.3. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение по нескольким предметам, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times (\text{Н1} \times \text{T1} \times \text{K1} + \text{Н2} \times \text{T2} \times \text{K2} \dots + \text{Нn} \times \text{Tn} \times \text{Kn}) \times \text{А}, \text{ где}$$

**ДО** – должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение по нескольким предметам;

**Стп** – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

**Н1, Н2, Нn** – количество обучающихся по предметам в классе;

**T1, T2, Tn** – количество часов по предметам в месяц (согласно учебному плану);

**K1, K2, Kn** – повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предметов;

**А** – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

3.4.4. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение по одному предмету в нескольких классах, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times (\text{Н1} \times \text{T1} + \text{Н2} \times \text{T2} + \dots + \text{Нn} \times \text{Tn}) \times \text{К} \times \text{А}, \text{ где}$$

**ДО** – должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение по одному предмету в нескольких классах;

**Стп** – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

**Н1, Н2, Нn** – количество обучающихся по предмету в классах;

**T1, T2, Tn** – количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

**К** – повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

**А** – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

3.4.5. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение при делении класса на подгруппы, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т} \times \text{К} \times \text{А} \times \text{П}, \text{ где}$$

**ДО** - должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение при делении класса на подгруппы;

**Стп** - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

**Н** - количество обучающихся в подгруппе;

**Т** - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

**К** - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

**А** - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

**П** - коэффициент, учитывающий деление класса на подгруппы, определяемый следующим образом  $\text{П} = (\text{Н1}/\text{Н}) \times \text{С}$ ;

**Н1** - средняя наполняемость классов по образовательному учреждению;

**С** - понижающий коэффициент для выравнивания уровня должностного оклада составляет 0,5.

3.4.6. Должностной оклад педагогического работника, принимаемого на работу в период летних каникул, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т} \times \text{К} \times \text{А}, \text{ где}$$

**ДО** - должностной оклад педагогического работника, принимаемого на работу в период летних каникул;

**Стп** – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

**Н** – средняя наполняемость по Учреждению ;

**Т** – норма часов за 1 ставку в соответствии с действующим законодательством;

**К** – повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

**А** – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

Со дня начала летних каникул должностной оклад педагогического работника, принятого на работу в период летних каникул, устанавливается в соответствии с пунктами 3.4.7. настоящего Положения.

3.4.7. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, в больницах, в иных лечебных, оздоровительных, профилактических организациях, специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т} \times \text{К} \times \text{А}, \text{ где}$$

**ДО** - должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, в больницах, в иных лечебных, оздоровительных, профилактических организациях, специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

**Стп** – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

**Н** – средняя наполняемость по параллели;

**Т** – количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

**К** – повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

**А** – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

3.4.8. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

- а) проведение уроков и подготовка к ним,
- б) проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с обучающимися,
- в) внеклассная работа по предмету, иные формы работы с обучающимися и их родителями (законными представителями).

### **3.5. Определение размера должностного оклада иных работников.**

3.5.1. Должностные оклады работников Учреждения, указанных в подпунктах "б", "в", "г", "д" пункта 3.1 настоящего Положения устанавливаются в штатном расписании Учреждения.

3.5.2. Размер должностных окладов работников определяется с учетом установленной федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для каждой категории работников продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода – календарный месяц.

3.5.3. Должностной оклад заместителя директора составляет не более 85% должностного оклада директора Учреждения.

3.5.4. Должностной оклад главного бухгалтера составляет не более 85% должностного оклада директора Учреждения.

3.6. Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) в декабре текущего года направляется на осуществление стимулирующих выплат работникам Учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

## Раздел 4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТс) включает в себя выплаты стимулирующего характера и иные материальные выплаты:

№ п/п	Виды выплат	Размер выплат	Порядок выплат
1	поощрительные выплаты по результатам труда (премии)	Устанавливаются в соответствии с пунктом 4.3. настоящего Положения	
2	ежемесячные доплаты за ученые степени доктора наук, кандидата наук, за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", за орден СССР или Российской Федерации (Постановление Адм.Тюм.области от 29.12.2004г № 242)	за ученую степень доктора наук - 3600 рублей в месяц; за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей в месяц; за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3000 рублей в месяц; за орден СССР или Российской Федерации - 1800 рублей в месяц.	устанавливаются трудовым договором на основании приказа директора Учреждения
3	единовременные вознаграждения работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательным учреждением (Постановление Адм.Тюм.области от 29.12.2004г № 242)	20 тыс. рублей	производятся на основании приказа директора Учреждения по письменному заявлению работника Учреждения
4	материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родителей, мужа (жены), детей)	5 тыс. рублей	

4.2. На выплаты, предусмотренные подпунктами 1–4 пункта 4.1. настоящего Положения, начисляется районный коэффициент – 15%.

### 4.3. Определение размера поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения.

4.3.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей ежемесячно производится премирование работников Учреждения.

4.3.2. Фонд премирования Учреждения формируется за счет:

а) средств стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТст);

б) экономии базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) (в декабре текущего года).

4.3.3. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам Учреждения производятся с учетом показателей, установленных в приложении к настоящему Положению, в соответствии с установленной пунктом 4.3.12. настоящего Положения системой оценки результативности этих показателей.

4.3.4. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) ежемесячно распределяются управляющим советом Учреждения по представлению директора Учреждения.

4.3.5. Предложения о премировании педагогических работников подаются должностными лицами директору Учреждения не позднее 20 числа каждого месяца.

4.3.6. Для проведения работы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТст), готовится представление поощрительных выплат по результатам труда (премий) и в срок **до 22 числа** каждого месяца представляется председателю управляющего совета Учреждения (в его отсутствие заместителю председателя) для рассмотрения на заседании управляющего совета.

4.3.7. Председатель управляющего совета (в его отсутствие заместитель председателя) назначает время и место проведения заседания управляющего совета для распределения поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения

4.3.9. Председатель управляющего совета (в его отсутствие заместитель председателя) назначает время и место проведения заседания управляющего совета для распределения поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения.

Заседание управляющего совета по распределению поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения проводится не позднее 25 числа каждого месяца.

В своей работе по распределению поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения управляющий совет руководствуется настоящим Положением.

Заседания управляющего совета проводятся в порядке, установленном положением «Об управляющем совете».

Решение управляющего совета о распределении поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения оформляется протоколом. В протоколе отражается список работников Учреждения с указанием размеров премии для каждого премируемого работника.

Решение управляющего совета о распределении поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения является основанием для расчета размеров премий работниками бухгалтерии Учреждения, подготовки приказа директора Учреждения о распределении поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения.

Приказ директора Учреждения о распределении поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения готовится и подписывается директором Учреждения не позднее 2-х дней со дня принятия соответствующего решения управляющим советом.

4.3.10. Работникам Учреждения, проработавшим неполный расчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

4.3.11. Работники Учреждения не представляются к премированию на основании приказа директора, в том отчетном периоде, в котором было допущено или выявлено нарушение.

4.3.12. При распределении поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения оценивается деятельность работников Учреждения по балльной системе.

Стоимость балла определяется путем деления объема средств, составляющих стимулирующую часть ФОТ Учреждения (ФОТст) за отчетный период, в т.ч. средств, составляющих экономию базовой части ФОТ (в декабре текущего года) (за исключением средств, направляемых на выплаты, предусмотренные подпунктами 2 - 4 пункта 4.1. настоящего Положения и отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также средств направляемых на осуществление поощрительных выплат (премий) директору Учреждения в соответствии с муниципальными правовыми актами города Тюмени), на сумму итогового количества баллов, набранных работниками Учреждения, по следующей формуле:

$$S = \frac{F}{\text{SUM баллов}}, \text{ где}$$

**S** - стоимость балла, в т.ч. районный коэффициент 15%;

**F** - объем средств, составляющих стимулирующую часть ФОТ Учреждения (ФОТст) за отчетный период, в т.ч. средств, составляющих экономию базовой части ФОТ (в декабре текущего года), а также районный коэффициент 15% (за исключением средств, направляемых на выплаты, предусмотренные подпунктами 2 - 4 пункта 4.1. настоящего Положения и отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также средств направляемых на осуществление поощрительных выплат (премий) директору Учреждения в соответствии с муниципальными правовыми актами города Тюмени);

**SUM баллов** - сумма итогового количества баллов, набранных всеми работниками Учреждения.

Размер поощрительной выплаты по результатам труда (премии) каждого работника Учреждения определяется путем умножения итогового количества баллов, набранных данным работником Учреждения, на стоимость балла:

$$P = S \times B, \text{ где}$$

**P** - размер премии работника, в т.ч. районный коэффициент 15%;

**S** - стоимость балла, в т.ч. районный коэффициент 15%;

**B** - количество набранных работником баллов.

**Раздел 5. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА  
В ПРЕДЕЛАХ ОБЪЕМА БЮДЖЕТНЫХ АССИГНОВАНИЙ НА ТЕКУЩИЙ  
ФИНАНСОВЫЙ ГОД, ДОВЕДЕННЫХ ДО УЧРЕЖДЕНИЯ В СООТВЕТСТВИИ С  
МУНИЦИПАЛЬНЫМ ЗАДАНИЕМ НА ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЯМ**

5.1. ФОТ в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на предоставление дополнительного образования детям (ФОТдо), формируется для оплаты труда работников Учреждения, задействованных в процессе оказания данной услуги.

5.2. ФОТдо формируется на календарный год.

5.3. Доля ФОТдо в общем объеме средств, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на предоставление дополнительного образования детям, составляет 96,405%.

**5.4. Распределение ФОТдо.**

5.4.1. ФОТдо обеспечивает

а) должностной оклад работников Учреждения, непосредственно оказывающих услуги;  
б) доплаты к должностному окладу работникам Учреждения, содействующим в оказании услуг, в том числе:

административно-управленческому персоналу (заместители директора Учреждения, главный бухгалтер );

учебно-вспомогательному персоналу ( инспектор по кадрам );

младшему обслуживающему персоналу ( уборщик).

5.4.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно оказывающего услугу, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени и количества человек – потребителей услуги.

5.4.3. Заработная плата педагогического работника, непосредственно оказывающего услугу, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Су \times Н \times Т, \text{ где:}$$

**ДО** – заработная плата педагогического работника, непосредственно оказывающего услугу;

**Су** - расчетная стоимость услуги (руб./час, руб./занятие и т.п.);

**Н** - количество человек (потребителей) услуги;

**Т** - количество часов по предмету в месяц (количество занятий и т.п.) (согласно учебному плану, расписанию, графику и т.п.).

5.4.4. Распределение ФОТ из средств, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на предоставление дополнительного образования детям (ФОТдо), осуществляется следующим образом:

Должность	% от объема средств, направляемых на формирование фонда оплаты труда работников Учреждения
Работник Учреждения, непосредственно оказывающий услугу	87
Заместитель директора по учебной работе	6
Главный бухгалтер	2,4
инспектор по кадрам	0,8
уборщик	3,8

5.4.5. В объеме средств, направляемых на формирование фонда оплаты труда работников Учреждения, установленном в пункте 5.4.4. настоящего Положения, **учтены:**

а) расходы на начисление к выплатам, в том числе:

районный коэффициент к заработной плате, установленный за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

б) расходы на выплату отпускных.

## **Раздел 6. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ИЗ СРЕДСТВ, ПОСТУПАЮЩИХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

### **6.1. Формирование ФОТ из средств, поступающих от приносящей доход деятельности (ФОТпу).**

6.1.1. Работники Учреждения, участвующие в оказании и (или) организации оказания платных образовательных и иных услуг, имеют право на справедливое вознаграждение за счет средств, полученных Учреждением от данной деятельности.

6.1.2. ФОТ Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности (ФОТпу), формируется на календарный год.

ФОТ Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, формируется для оплаты труда директора Учреждения и работников Учреждения, задействованных в процессе осуществления данной деятельности.

6.1.3. Доля ФОТ в общем объеме средств, поступающих от приносящей доход деятельности (ФОТпу), составляет: работников Учреждения, непосредственно оказывающих услугу 62%.

доплаты к должностному окладу работникам Учреждения, содействующим в оказании услуг 26,84%

### **6.2. Распределение ФОТ из средств, поступающих от приносящей доход деятельности (ФОТпу).**

6.2.1. **ФОТ из средств, поступающих от приносящей доход деятельности** обеспечивает:

а) заработную плату работников Учреждения, непосредственно оказывающих услугу;

б) доплаты к должностному окладу работникам Учреждения, содействующим в оказании услуг, в том числе:

административно-управленческий персонал (директор учреждения, главный бухгалтер, заместители директора, руководители структурных подразделений и др.);

учебно-вспомогательный персонал ( бухгалтер-кассир, инспектор ОК , заведующий хозяйством, системный администратор, звукооператор, системный администратор и др.);

младший обслуживающий персонал ( уборщик, гардеробщик, рабочий по обслуживанию здания и др.).

6.2.2. Заработная плата работника, непосредственно оказывающего услугу, предусматривает размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени и количества человек – потребителей услуги.

6.2.3. Заработная плата работника, непосредственно оказывающего услугу, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = \text{Су} \times \text{Н} \times \text{Т}, \text{ где:}$$

**ЗП** – заработная плата работника, непосредственно оказывающего услугу;

**Су** – Сумма начисленных взносов по ПДОУ;

**Н** – процент от объема средств, направляемых для оплаты труда работника, непосредственно оказывающего услугу;

При этом заработная плата педагогического работника, оказывающего платные дополнительные образовательные услуги, не может превышать уровень статистических данных о

среднемесячной заработной плате в организациях города Тюмени (без субъектов малого предпринимательства) с учётом средней учебной нагрузки педагогического персонала Учреждения, но не менее 18 часов в неделю.

6.2.4. Распределение ФОТ из средств, поступающих от приносящей доход деятельности (ФОТпу) осуществляется следующим образом:

Должность	% от объема средств, направляемых на формирование фонда оплаты труда работников Учреждения
Работник Учреждения, непосредственно оказывающий услугу	38 %
директор Учреждения	10% и не более 15000 рублей
Завуч «Школа завтрашнего дня»	2,63
Куратор Айкидо	0,8
Куратор Бальных танцев	0,64
Куратор «Школа завтрашнего дня»	1,29
Куратор по начальной школе	1,1
Куратор старших классов	0,4
Главный бухгалтер	2,43
Бухгалтер	1,55
Инспектор ОК	0,52
Зам.директора АХЧ	0,26
РКО	0,36
Вахтер	1,28
РКОЗ	0,2
Обслуживание сайтов	0,67

6.3. В объеме средств, направляемых на формирование фонда оплаты труда работников Учреждения, установленном в пункте 6.2.4. настоящего Положения, **учтены:**

а) расходы на начисление к выплатам, в том числе:

районный коэффициент к заработной плате, установленный за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

б) расходы на выплату отпускных в части, обусловленной увеличением среднего заработка работников Учреждения в связи с осуществлением им выплат из ФОТ Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности (ФОТпу) (не менее 1/9 от суммы каждой выплаты).

## Раздел 7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. В случае поручения работнику по его заявлению или с его согласия выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы (совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии со ст. ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ, в котором определяется вид и объем дополнительной работы, срок, на который она устанавливается, а также размер доплаты за ее выполнение.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

7.2. Оплата труда за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ и коллективным договором Учреждения.

## **Раздел 8. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

8.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается два раза в месяц 20 и 5 числа за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени.

8.2. При выплате заработной платы бухгалтерия Учреждения в письменной форме предоставляет работнику расчет заработной платы, сведения о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме причитающейся ему за соответствующий период (расчетный листок).

Форма расчетного листка утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.3. Заработная плата работникам начисляется и выплачивается в рублях.

8.4. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.

8.5. Выплата заработной платы осуществляется путем зачисления денежных средств на лицевой счет работника (зарплатную карту), открытый в кредитной организации (банке).

Учреждение вправе самостоятельно выбирать кредитную организацию (банк) для открытия лицевых счетов работников. Услуги кредитной организации (банка) оплачиваются Учреждением самостоятельно.

## **Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Контроль за начислением и выплатой заработной платы работникам осуществляет директор Учреждения.

9.2. Персональную ответственность за правильное, своевременное начисление и выплату заработной платы работникам несет главный бухгалтер Учреждения.

9.3. Ведение табеля учета рабочего времени возлагается на :

- а) Зам.директора УВР Трусова Г.В.- ведение табеля педагогических работников;
- б) Зам.директора АХЧ Панькова Н.И. – ведение табеля АУП, УВП, МОП;
- в) Учитель нач. классов Тюменцева Т.В.- табель ПУ ( начальные классы)
- г) Зам.директора УВР Рагозина И.А. – табель доп.образования
- д) Зам.директора УВР Трусова Г.В.- ведение табеля ПУ (старшие классы)

9.4. Вопросы оплаты и стимулирования труда работников Учреждения, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Тюменской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Тюмени, коллективным договором и иными локальными нормативными актами Учреждения.

9.5. Настоящее Положение вступает в силу **с 01 сентября 2011 года** и действует до отмены или замены его новым положением.

9.6. В случае принятия нормативных правовых актов по вопросам оплаты и стимулирования труда, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Положением, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты.

9.7. Заработная плата педагогических работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения предусмотренной настоящим Положением системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
ТРУДА РАБОТНИКОВ, УЧИТЫВАЕМЫЕ ПРИ РАСПРЕДЕЛЕНИИ ПООЩРИТЕЛЬНЫХ  
ВЫПЛАТ (ПРЕМИЙ)**

Наименование должности	Показатели	Периодичность измерения	Баллы
Педагогические работники	<b>1. Качество обучения:</b>		
	1.1 Высокий уровень педагогического мастерства и положительная динамика успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	ежемесячно	50-5000
	1.2 Положительная динамика успеваемости (общей и качественной) по предмету по результатам завершения отчетного периода	По окончании четверти, учебного года	50-5000
	1.3 Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и проведения итоговой аттестации по результатам завершения учебного года (в том числе по результатам ЕГЭ)	ежегодно	50-10000
	1.4 Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов, использование современных образовательных технологий, в том числе здоровые берегающих	ежемесячно	50 - 5000
	1.5 Организация подготовки и подготовка призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, интеллектуальных игр за места в первой десятке(городской уровень)	ежемесячно	50 - 3000
	За места в первой десятке(областной, республиканский уровень)	ежемесячно	1000- 3000
	За организацию подготовки	ежемесячно	1000-5000
	1.6 Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (отсутствие обучающихся, отчисленных из образовательного учреждения, не получивших основного общего образования, отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, доля, обучающихся, имеющих «портфолио» достижений, в том числе, электронное)	ежемесячно	50-1500
	1.7 Повышение уровня профессионально-педагогической компетенции путем организации открытых уроков, семинаров, дистанционных курсов, работа в методических объединениях	ежемесячно	100-3000
	1.8 Участие в сетевых сообществах	ежемесячно	100-2000
	1.9 Использование информационных технологий в учебном и воспитательном процессах, работа с программным комплексом NETшкола	ежемесячно	100-500
	<b>2. Здоровье обучающихся:</b>		
	2.1 Увеличение, высокий коэффициент здоровья обучающихся	ежемесячно	100-1000
	2.2 Участие обучающихся в оздоровительных мероприятиях	ежемесячно	50-1000
	2.3 Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (охват обучающихся горячим питанием и т.д.)	ежемесячно	50-1000
	2.4.Охват обучающихся мероприятиями, способствующими сохранению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.)	ежемесячно	50-5000

	2.5 Организация обучения детей с ограниченными возможностями	ежемесячно	50-3000
<b>3. Воспитание обучающихся:</b>			
	3.1 Проведение внутриклассных мероприятий, связанных с выходом за пределы школы.	ежемесячно	50-5000
	3.2 Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	ежемесячно	50-5000
	3.3 Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (отсутствие преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися класса, снижение количества обучающихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины, организация работы с родительской общественностью, занятость обучающихся в каникулярное время)	ежемесячно	50-1000
	3.4 Индивидуальная работа с семьями и детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	ежемесячно	50-3000
	3.5 Участие общественности в жизни класса(школы)	ежемесячно	50-1000
<b>4. Иное</b>			
	4.1 Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	ежемесячно	50-1000
	4.2 Своевременное и качественное письменное исполнение форм отчетности или мониторинга и других форм информации воспитательно-образовательного процесса	ежемесячно	50-1000
	4.3 Качественная подготовка и проведение внеклассных мероприятий	ежемесячно	1000-3000
	4.4. участие в общих мероприятиях образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	ежемесячно	50-3000
	4.5. Сохранение контингента обучающихся в 10-х, 11-х классах, отсутствие отчислений из образовательного учреждения обучающихся 1–9-х классов	ежемесячно	50-1000
	4.6 Отсутствие обучающихся, не регулярно посещающих образовательное учреждение	ежемесячно	50-1000
<b>Заместители директора по учебно-воспитательной работе</b>	<b>1. Качество и доступность образования, кадровый ресурс</b>		
	1.1 По результатам завершения учебного года по предметам курируемых циклов(по представленному анализу)	ежегодно	50-1000
	1.2 Развитие педагогического творчества – организация и проведение различных педагогических конкурсов, конференций, семинаров, совещаний и т.д. Школьного уровня Городского уровня Регионального и всероссийского уровня	ежемесячно	30-2000 50-3000 100-5000
	1.3 Высокий уровень организации повышения квалификации и аттестации педагогических работников школы	ежемесячно	10-1000
	1.4 Высокий уровень работы с молодыми специалистами	ежемесячно	10-1000
	1.5 Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность, выстраивание индивидуальных проектов в работе с учителем	ежемесячно	10-1000
	<b>2. Социальный критерий</b>		
	2.1. Сохранение контингента обучающихся в 10-х, 11-х классах, отсутствие отчислений из образовательного учреждения обучающихся 10–11-х классах	ежемесячно	50-1000
	2.2 Выполнение всеобуча (отсутствие отчислений, исключений, соблюдение режима УВП)	ежемесячно	10-500
	2.3 Отсутствие случаев детского правонарушения, преступлений	1 раз в четверть	10-1000

	2.4 Высокий уровень организации обучения детей с проблемами в здоровье		10-1000
	2.5 Сохранение и развитие традиций школы	ежемесячно	15-5000
	2.6 Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности	ежемесячно	20-3000
	2.7 Охват обучающихся организованным отдыхом и трудозанятостью в каникулярное время (городской уровень и выше)	ежемесячно	10-1000
	2.8 Снижение количества обучающихся, состоящих на различных видах учета	ежемесячно	10-1000
<b>3. Управленческая деятельность</b>			
	3.1 Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (управляющий совет, педагогический совет, родительские комитеты, попечительский совет и т.д.)	ежемесячно	10-1000
	3.2 Высокий уровень исполнительской дисциплины(качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчетности)	ежемесячно	30-1500
	3.3 Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	ежемесячно	20-5000
	3.4 Участие в проведении городских мероприятий	ежемесячно	20-3000
	3.5 Качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	ежемесячно	10-1000
<b>Хозяйственно-технические работники</b>			
<b>Заместитель директора по АХЧ</b>	1.1 Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории образовательного учреждения	ежемесячно	20-2000
	1.2 Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	ежемесячно	20-1000
	1.3 Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	ежемесячно	50-3000
	1.4 Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	ежемесячно	50-2000
	1.5 Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий( воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций)	ежемесячно	50-1000
<b>Работники бухгалтерии</b>	1.1 Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств	ежемесячно	30-3000
	1.2 Качество (показатели) финансовой деятельности	ежемесячно	15-2000
	1.3 Своевременная и качественная подготовка отчетов	ежемесячно	50-5000
	1.4 Высокий уровень качества и своевременность текущей работы	ежемесячно	20-2000
	1.5 Анализ социологических исследований и различных форм мониторинга	ежемесячно	20-1000
	1.6 Высокая результативность работы с внебюджетными средствами	ежемесячно	20-1500
	1.7 Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	ежемесячно	20-3000
<b>Инспектор ОК, секретарь</b>	1.1 Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации и своевременность выполнения текущей работы .	ежемесячно	20-1500
	1.2 Корректное отношение к клиентам.	ежемесячно	30-3000
	1.3 Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	ежемесячно	20-3000
<b>Библиотекарь</b>	1.1 пропаганда чтения как формы культурного досуга	ежемесячно	20-3000
	1.2 участие в городских мероприятиях	ежемесячно	20-2000

	1.3Эффективное использование материальных ресурсов библиотеки	ежемесячно	20-3000
	1.4высокая читательская активность обучающихся	ежемесячно	20-2000
<b>Обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, дворник, рабочий по зданию и др.)</b>	1.1Проведение генеральных уборок	ежемесячно	20-2000
	1.2 Содержание помещений и территории образовательного учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	ежемесячно	20-1000
	1.3Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	ежемесячно	20-2000
	1.4 Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения	ежемесячно	20-2000
<b>Непредставление к премированию:</b>			
<b>Все категории работников</b>	нарушение трудовой дисциплины	ежемесячно	
	нарушение правил внутреннего трудового распорядка	ежемесячно	
	нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности в Учреждении	ежемесячно	
	наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и персонала Учреждения (на низкое качество работы, за невнимательное и грубое отношение к детям, др.)	ежемесячно	