

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 15»

Принято:
На Общем собрании работников
МБДОУ «ЦРР – детский сад № 15»
протокол от 09.01.2025г

Приложение № 1
К приказу от 09.01.2025г. № 1
МБДОУ «ЦРР - детский сад № 15»

Учтено мнение:
Выборного органа первичной профсоюзной
организации МБДОУ «ЦРР – детский сад № 15»
протокол от 09.01.2025г.

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «ЦРР-детский сад №15»

(подпись) Ю.А. Десяткова
(Ф.И.О.)

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
МБДОУ «ЦРР – детский сад № 15»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ «ЦРР-детский сад № 15» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11, постановлениями Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», постановление № 1328-261-01-04 от 27.12.2024г. «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда работников муниципальных, автономных, бюджетных учреждений Чернушинского муниципального округа Пермского края» и определяет условия и порядок оплаты труда работников МБДОУ «ЦРР-детский сад № 15» (далее – учреждение), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения формируются на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Пермского края и Чернушинского муниципального округа Пермского края;

индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

установление в учреждении систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;

предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной

платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.5. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Оплата труда работников учреждений включает:

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

2.1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений согласно приложению 1 к настоящей Методике, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

2.1.4. Прочие выплаты, имеющие постоянный характер и не влияющие на качество и результат выполняемых работ (кроме выплат компенсационного характера) рекомендуется включать в оклад (должностной оклад);

2.1.5. Увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов);

2.1.6. Повышать оплату труда основного персонала учреждения в сфере образования за счет всех источников финансирования для достижения уровня оплаты труда не ниже размера среднемесячной заработной платы работников по субъекту Российской Федерации – Пермский край.

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

Таблица №1

№ п/п	Наименование выплаты
----------	----------------------

1	Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации
1.1	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 146, 147 ТК РФ)
1.2	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии (ст. 148 ТК РФ)
1.3	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ)
1.4	Выплаты при выполнении работником работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)
1.5	Выплаты работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ)
1.6	Выплаты за сверхурочную работу - оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ)
1.7	<p>Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; - оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>
1.8	Выплаты за работу в ночное время - (35 процентов от должностного оклада (тарифной ставки). Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу без учета повышающих коэффициентов (ст. 154 ТК РФ)
1.9	Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами (постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573)
2	Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью
2.1	Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией
2.2	Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»
2.3	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством,

	педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»
3	Выплаты за особенности работы в образовательных организациях
3.1	Особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
3.2	Особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий)
4	Иные компенсационные выплаты
4.1	Дополнительная выплата педагогическому работнику из числа лиц, поступивших на работу в учреждение после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на должность педагогического работника в течение одного года после трудоустройства в размере 16000 рублей.
4.2	Иные дополнительные компенсационные выплаты

2.2.2. Выплаты за особенности работы в группах:

- особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья 10-20%;

- особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) 20%.

2.2.3. Ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория).

За организацию родительского просвещения.

2.2.4. Дополнительная выплата педагогическому работнику из числа лиц, поступивших на работу в учреждение после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на должность педагогического работника в течение одного года после трудоустройства устанавливается в абсолютном выражении и составляет 16 000 рублей ежемесячно.

2.2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) либо в абсолютном выражении, если иное не предусмотрено законодательством.

2.2.6. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным актом учреждения.

2.2.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

2.2.9. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.3.1.1. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2.3.1.2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг (Приложение № 1);

2.3.1.3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	От 3 до 8 лет	10
2	От 8 до 13 лет	15
3	От 13 до 18 лет	20
4	От 18 до 23 лет	25
5	Свыше 23 лет	30

Порядок и условия назначения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается локальным актам учреждения.

2.3.1.4. иные выплаты стимулирующего характера.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера могут носить постоянный или временный (разовый) характер.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) либо в твердой денежной сумме, если иное не предусмотрено законодательством.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников

учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективным договором и локальными актами учреждения с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

Перечень показателей для установления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 2.3.1.1, 2.3.1.2 настоящего Положения, приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием коллегиального органа учреждения и (или) профсоюзного органа учреждения.

III. Оплата труда основного персонала учреждения

3.1. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, и включает:

3.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (приложение 4 к Положению).

3.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам учреждений осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (приложение 4 к Положению).

3.2. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = \text{Оклад} + Н + Кк + К\text{стим}, \text{ где}$$

ЗПр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с подпунктом 2.1.3 пункта 2.1 раздела II настоящего Положения;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.3. Выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», не входят в состав минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом (МРОТ), и начисляются сверх МРОТ.

3.4. Педагогическая работа, выполняемая педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплачивается из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему такой работы.

3.5. Возложение на педагогического работника с его письменного согласия дополнительной работы, непосредственно связанной с образовательной деятельностью (ответственным за учебные кабинеты, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ), но не предусмотренной квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, оплачивается в размере, установленном в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

IV. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей

4.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Учредителем.

При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

V. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

5.1. Заработная плата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПуВП} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПуВП - заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с подпунктом 2.1.3 пункта 2.1 раздела II настоящего Положения;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПмоп} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кстим}.$$

ЗПмоп - заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с подпунктом 2.1.3 пункта 2.1 раздела II по настоящему Положению;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

VI. Фонд оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

6.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется учреждением с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

6.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг (выполнение работ).

6.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где}$$

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного учреждения.

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

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

ФОТ_д - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТ_к - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{осн} + \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{увп} + \text{ФОТ}_{моп}, \text{ где}$$

ФОТ_{осн} - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТ_б учреждения);

ФОТ_{ауп} - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к основному персоналу, административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу,

определяются в соответствии с приложением 4 к настоящей Методике.

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. моп}, \text{ где}$$

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 70% от ФОТст учреждения;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

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

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

тяжелого материального положения;

смерти супруга (супруги), родителей, детей;

при рождении ребенка;

в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и каждые последующие десятилетия);

иных уважительных причин.

7.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1 настоящего Положения.

7.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления, работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1. Положения.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников МБДОУ «ЦРР-детский сад № 15»

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
МБДОУ «ЦРР-детский сад № 15»

1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь-машинистка	10383,00

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник-программист	12015,00
2.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; старший лаборант	12015,00

3. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4

3.1	1-й квалификационный уровень	Документовед; инженер; специалист по кадрам; юрисконсульт; инженер-программист (программист)	11852,00
3.2	2-й квалификационный уровень	Документовед 2-й категории; специалист по кадрам 2-й категории; юрисконсульт кадрам 2-й категории; инженер-программист (программист) 2-й категории	11852,00
3.3	3-й квалификационный уровень	Документовед 1-й категории; специалист по кадрам 1-й категории; юрисконсульт кадрам 1-й категории; инженер-программист (программист) 1-й категории	11852,00

**4. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
4.1	1-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала (обособленного структурного подразделения)	14162,00

**5. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
5.1	1-й квалификационный	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	11311,00

	уровень		
--	---------	--	--

**6. Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
6.1	1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	16240,00
6.2	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	16240,00
6.3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший вожатый; старший педагог; дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	16240,00
6.4	4-й квалификационный уровень	Преподаватель; педагог-библиотекарь; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; тьютор	17863,00

**7. Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководителей структурных подразделений»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных
-------	-------------------------	------------------------	---

1	2	3	окладов) (в рублях) 4
7.1	1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением (кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	12015,00
7.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	12015,00

8. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
8.1	Специалист по закупкам; контрактный управляющий; специалист по охране труда; ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья; системный администратор	12015,00
8.2	Педагог организатор основ безопасности и защиты Родины	12 025,00
8.3	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12 173,00

9. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

№	Наименование	Минимальные размеры	Минимальные размеры
---	--------------	---------------------	---------------------

п/п	должности	тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)	тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
9.1	1-й квалификационный уровень	Кастелянша; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Рабочий по стирке и ремонту спецодежды; Сторож (вахтер); Дворник; Уборщик служебных помещений; Слесарь-сантехник; Оператор котельной	9440,00
9.2	4-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля	12880,00

Примечание. В минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Приложение 3

К Положению о системе оплаты труда
работников МБДОУ «ЦРР-детский сад № 15»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относимых к основному персоналу, административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу

I. Должности, относимые к основному персоналу

Воспитатель
Инструктор по труду
Инструктор по физической культуре
Инструктор-методист
Методист
Музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования
Педагог-библиотекарь
Педагог-организатор
Педагог организатор основ безопасности и защиты Родины
Педагог-психолог
Преподаватель
Руководитель физического воспитания
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими
общественными объединениями
Социальный педагог
Старший инструктор-методист
Старший вожатый
Старший воспитатель
Старший методист
Старший педагог дополнительного образования
Старший тренер-преподаватель
Тренер-преподаватель
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

2.1. Должности руководителей

Директор
Заведующий

2.2. Должности заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений и их заместителей

Заместитель директора
Заместитель заведующего
Заведующий структурным подразделением
Начальник структурного подразделения
Заместитель заведующего структурным подразделением
Заместитель начальника структурного подразделения

III Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

Делопроизводитель
Документовед
Документовед 1-й категории
Документовед 2-й категории
Заведующий складом
Заведующий хозяйством
Инженер
Инженер-программист
Инженер-программист 1-й категории
Инженер-программист 2-й категории
Инспектор по кадрам
Контрактный управляющий
Лаборант
Помощник воспитателя
Секретарь руководителя
Секретарь учебной части
Секретарь-машинистка
Системный администратор
Специалист по закупкам
Специалист по кадрам
Специалист по кадрам 1-й категории
Специалист по кадрам 2-й категории

Специалист по охране труда

Старший лаборант

Техник-программист

Юрисконсульт

Юрисконсульт 1-й категории

Юрисконсульт 2-й категории

Примечание: При формировании перечня должностей, относимых к младшему обслуживающему персоналу следует руководствоваться Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда
работников МБДОУ «ЦРР - детский сад №15»

1. Показатели для установления стимулирующих выплат старшего воспитателя МБДОУ «ЦРР - детский сад № 15»

№ п/п	Наименование	Количество баллов (б)	Количество до %
1.	За качество выполняемых работ, оказываемых услуг		
1.1.	Работа с родителями, общественными организациями по совершенствованию материально-технической базы детского сада, привлечение внебюджетных средства и материалов	1,5 б. (за каждое мероприятие)	150
1.2.	За качественную подготовку дошкольного образовательного учреждения к летнему оздоровительному периоду и учебному году.	20б.	200
1.3.	Высокий уровень организации аттестации и обучения на курсах повышения квалификации педагогических работников ДОУ.	1 б. (за каждый вид контроля)	100
1.4.	За качественный контроль организации воспитательно-образовательного процесса, хозяйственной деятельности, ведения делопроизводства в ДОУ	3 б. (за каждый вид контроля)	200
1.5.	Своевременное выполнение решений педагогического совета, медико-педагогических совещаний, производственных собраний, ППК, методических часов и др.	1 б. (за каждое выполненное решение)	200
2.	Мониторинг индивидуальных достижений воспитанников	1 б. (за каждого ребенка)	100
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников (по материалам контрольных мероприятий)	1 б. (за каждого ребенка)	100
4.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних	1 б. (за каждое мероприятие)	100
5.	Результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и тд.	0,5 б. (за каждого ребенка)	200
6.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	4 б. (за каждого педагога)	100
7.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	2 б. (за каждого ребенка)	100
8.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	2 б. (за каждого ребенка)	100

9.	Реализация физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы	0,5 б. (за каждого ребенка)	100
10	Своевременное и качественное предоставление отчетности	2 б. (за каждый документ)	100
И	За интенсивность и высокие результаты работы	10 б.	200
12	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий		
12.1	По результатам контроля вышестоящих организаций (Управления образования, Роспотребнадзор, Госпожнадзор и т.д.).	5 б.	200
12.2	Организация и участие педагогов в районных и краевых мероприятиях (семинары, конференции, и т.п.).	2,5 б.(за каждое мероприятие)	200
12.3	Организация и подготовка выступлений на базе детского сада районных и краевых мероприятий.	20 б.	200
12.4	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	5 б.	50
13	Реализация дополнительных проектов	0,2 б. (за каждый документ)	200

Могут производиться разовые стимулирующие выплаты от должностного оклада. за:

14. Квалификационную категорию (первую или высшую) не менее 10%;
15. За сложность, напряженность работы - 50%;
16. За высшее образование – 10%;
17. За работу в ЭПОС согласно установленным требованиям качества размещения общеобразовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе - 10% (за каждое мероприятие);
18. Иные показатели результативности связанные с уставной деятельностью учреждения - 20% (за каждое мероприятие).

2. Показатели для установления стимулирующих выплат учебно-вспомогательного персонала (заведующий хозяйством, секретарь, делопроизводитель, контрактного управляющего) МБДОУ «ЦРР - детский сад № 15»

№ п/п	Наименование	Количество баллов (б)	Количество ДО %
1.	За качество выполняемых работ, оказываемых услуг		
1.1.	Работа с родителями, общественными организациями по совершенствованию материально-технической базы детского сада, привлечение внебюджетных средства и материалов	1,5 б. (за каждое мероприятие)	100
1.2.	За качественную подготовку дошкольного образовательного учреждения к летнему оздоровительному периоду и учебному году.	1 б. (за каждый документ, материал)	200
1.3.	Оформление в личное дело работников документов по результатам аттестации, курсов повышения квалификации и тп.	1 б. (за каждый документ)	100
1.4.	За качественную работу по хозяйственной деятельности, ведения делопроизводства в ДОУ	3 б. (за каждый вид работы)	200
1.5.	Своевременное выполнение решений педагогического совета, медико-педагогических совещаний, производственных собраний, ППК, методических часов и др.	1 б. (за каждое выполненное решение)	200
2	Своевременное и качественное оформление личных дел работников	0,5 б. (за каждое личное дело)	200
3	Своевременное и качественное контрактное оформление	1 б. (за каждый контракт)	100
4	Своевременное и качественное ведение протоколов, актов и других нормативно-правовых документов и материалов к ним, материалов в архив	1 б. (за каждый документ)	200
5	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	2 б. (за каждого ребенка)	100
6	Создание условий для физкультурно-оздоровительной, спортивной работы в ДОУ (материально - технического и нормативно правового обеспечения (приказы, контрактное оформление и т.п.)	0,51 б. (за каждый документ)	100
7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	2 б. (за каждый документ)	100
8	Создание условий культурно-массовой работы для показа детям кукольных спектаклей, цирка, театральных представлений, катание на лошадях и т.д. (материально- технического и нормативно правового обеспечения (приказы,	0,5 б. (за каждый документ)	100

	контрактирование и т.п.)		
9	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий		
9.1.	Подготовка материалов при контроле вышестоящих организаций (Управления образования, Роспотребнадзор, Госпожнадзор и т.д.).	0,5 б. (за каждый документ)	200
9.2.	Организация и подготовка на базе детского сада районных и краевых мероприятий.	0,5 б. (за каждый документ)	200
9.3.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	5 б.	50
10	За интенсивность и высокие результаты работы	10 б.	100
11	Работа в инновационном режиме	0,2 б. (за каждый документ)	100
12	Отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам надзорных и контролирующих органов	1 б.	100
13	Работа с кадрами (расстановка кадров, наличие подписей и т.д.)	1 б.	100
14	Своевременное и качественное предоставление отчетности	1 б. (за каждый документ)	100

Могут производиться разовые стимулирующие выплаты от должностного оклада, за:

15. За сложность, напряженность работы - 90%;

16. Иные показатели результативности связанные с уставной деятельностью учреждения - 20% за каждое мероприятие).

3. Показатели для установления стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и технического персонала (младшего воспитателя, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швеи, кастаньянши, вахтера и др.) МБДОУ «ЦРР - детский сад № 15»

№ п/п	Наименование	Количество баллов (б)	Количество ДО%
1.	За качество выполняемых работ, оказываемых услуг	5	
1.1.	За качественную подготовку дошкольного образовательного учреждения к летнему оздоровительному периоду и учебному году.	1 б. (за каждый документ, материал)	200
1.2.	За качественную работу по хозяйственной деятельности	3 б. (за каждый вид работы)	200
1.3.	Своевременное выполнение решений педагогического совета, медико-педагогических совещаний, производственных собраний, ППК, методических часов и др.	1 б. (за каждое выполненное решение)	200
2	Выполнение общественных поручений	1 б. (за каждое поручение)	100
3	За наставничество	10 б. (за каждого человека в месяц)	200
4	Оказание помощи педагогам в реализации программ, направленных на работу с одаренными детьми	2 б. (за каждого ребенка)	100
5	Создание условий для физкультурно оздоровительной, спортивной работы в ДОУ	0,5 б. (за каждый документ)	200
6	Работа с детьми из социально неблагополучных семей (сопровождение на праздники, развлечения и т.п.)	2 б. (за каждый документ)	100
7	Создание условий культурно-массовой работы для показа детям кукольных спектаклей, цирка, театральных представлений, катание на лошадях и т.д.	0,51 б. (за каждого ребенка)	100
8	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий		
8.1.	Подготовка ДОУ к контролю вышестоящих организаций (Управления образования, Роспотребнадзор, Госпожнадзор и т.д.).	0,5 б. (за каждый вид работы)	200
8.2.	Участие в подготовке на базе детского сада районных и краевых мероприятий.	0,5 б. (за каждый вид работы)	200
8.3.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	5 б.	50
9	За интенсивность и высокие результаты работы	10 б.	100
10	Работа в инновационном режиме	0,2 б. (за каждый вид работы)	100
И	Отсутствие фактов нарушения законодательства	1 б.	100

	по результатам надзорных и контролирующих органов		
12	Бережное отношение к имуществу ДОУ	1 б.	100

Могут производиться разовые стимулирующие выплаты от должностного оклада, за:

13. За сложность, напряженность работы - 50%;

14. Иные показатели результативности связанные с уставной деятельностью учреждения - 20% (за каждое мероприятие).

4. Показатели для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам МБДОУ «ЦРР - детский сад № 15»

№ п/п	Наименование	Количество баллов (б)	Количество ДО %
1. За качество выполняемых работ, оказываемых услуг			
1.1. Организация педагогического процесса			
1.1.1.	Обеспечение ОЖЗ воспитателей во время образовательного процесса и в свободной деятельности	16	20
1.1.2.	Ведёт в установленном порядке необходимую документацию, отвечающую требованиям делопроизводства	26	20
1.1.3.	Осуществление образов, и оздоровительной работы с учётом возрастных особенностей детей	16	20
1.1.4.	Планирование и проведение с воспитанниками на основе изучения индивидуальных особенностей, рекомендация медицинских работников, педагога-психолога, учителя-логопеда, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, коррекционную развивающую работу с группой или индивидуально	26	20
1.1.5.	Организует с учётом возраста воспитанников работу по самообслуживанию по привитию навыков личной гигиены	26	20
1.1.6.	Проводит инструктаж детей по ТБ на занятиях свободной деят., осущ. контроль за выполнением правил ТБ. Оперативно извещает руковод. учреждения о каждом несчастном случае, принимает меры по оказанию первой доврачебной помощи	26	20
1.1.7.	Готовиться к проведению НОД	16	20
1.1.8.	Применяет в процессе работы, основы методики и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста	16	10
1.1.9.	Продумывает рацион, распределяет в течении дня физическую и умственную нагрузку	16	10
1.1.10	Соблюдение режима дня	26	50
1.2. Качественная организация предметно-развивающей среды в группе и на свежем воздухе			
1.2.1.	Целесообразно использует средства обучения, дидактические материалы, оборудование в образовательном процессе	1,56	10
1.2.2.	Организует работу по обеспечению развивающей среды в гр.	26	10
1.2.3.	Учувствует в преобразовании развивающей среды в соответствии с возрастными потребностями детей, уровнем их развития	26	10
1.2.4.	Соблюдение требований программы, по которым работает	26	20
1.2.5.	Создание условий на прогулочной площадке: отсутствие острых, колющих и режущих предметов камней, ям,	26	20

	корней, веток, достаточное количество песка в песочнице; площадка очищена от снега, мусора.		
1.2.6.	Насаждения: пострижены, отсутствует поросль, сломанные ветки; цветник ухоженный.	26	20
1.2.7.	Постройки и оборудование участка в исправном состоянии, чистые, соответствующую возрасту детей.	26	10
1.2.8.	Содержание педагогического шкафа (порядок, систематизация игрового материала)	1,56	20
2.	Своевременная сдача отчетов материалов портфолио, паспортов здоровья, заданий по решению педсовета, МПС, производственных собраний ППК, методических часов и ДР-	0,26 за каждый документ	20
3.	Реализация дополнительных проектов	0,26 за каждый документ	100
4.	Участие в коллективных педагогических проектах	0,2 б. за каждый представленный материал	50
5. Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий			
5.1.	по результатам контроля вышестоящих организаций (управления образования, Роспотребнадзора, Госпожнадзора и др.)	56.	200
5.2.	работа в комиссиях, в Совете трудового коллектива и т.п. по профсоюзной деятельности	36	200
5.3.	выполнение общественных поручений	16 за одно поручение	100
5.4.	организация методических объединение на уровне детского сада	0,5 б за каждое мероприятие	200
5.5.	организация и участие в педагогических мероприятиях (ПМО, семинары, конференции и пр.):		
	район	0,2 за каждое мероприятие	50
	край	0,4 за каждое мероприятие	100
	всероссийский, международный	0,5 за каждое мероприятие	150
6. Участие педагогов в разработке и реализации основной образовательной программы ДОУ			

6.1.	организация бесплатных кружков, КОП	0,2 за одного ребенка	20
6.2.	участие в контроле за воспитательно-образовательным процессом	1,5 за каждый вид контроля	20
7.	Участие и результат участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.:		
	район	0,2 за каждое мероприятие	20
	край	0,4 за каждое мероприятие	50
	всероссийский, международный	0,5 за каждое мероприятие	70
8. Участие в культурно-массовой работе			
8.1.	организация детей на кукольные спектакли, цирк, театральные представления, катание на лошадях и пр.	0,05 за каждого ребенка	20
8.2.	организация детей для фотографирования	0,05 за каждого ребенка	20
9. Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников			
9.1.	организация родителей на общесадиковые родительские собрания, конференции, семинары, выставки и др. мероприятия	0,03 за каждого родителя	10
9.2.	контроль за своевременной оплатой за детский сад и качественную подготовку документов для компенсации части родительской платы за содержание ребенка в детском саду	0,25 б. за каждый пакет документе в	20
9.3.	работа с родителями, общественными организациями по совершенствованию материально-технической базы ДОУ, привлечение внебюджетных средств; по расширению знаний у детей (библиотеки, музей, школы, клубы и др.)	1,5 б. за каждое мероприятие	100
9.4.	за качественную оценку труда педагога родителями и общественными организациями (благодарственные письма, почетные грамоты и др.)	1 б. за каждый документ	20
10.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей (мероприятия, подготовка характеристик, отчетов и др.)	0,1 б за каждый	50

		документ	
11.	Создание элементов образовательной инфраструктуры, оформление кабинетов, холлов и т.п.)	0,05 б. за каждый материал	100
12.	Участие в системных исследованиях, мониторингов индивидуальных достижений воспитанников	0,05 б. за 1 документ	30
13.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (диагностика)	0,05 б. за 1 документ	30
14. За интенсивность и высокие результаты			
14.1.	за переуплотнение групп	0,5 б за каждого ребенка	30
14.2.	наставничество над молодыми педагогами	5 б за каждого педагога	50
15.	По результатам оперативного, систематического, тематического и др. видов контроля	1 б. за каждый вид контроля	20

Могут производиться разовые стимулирующие выплаты от должностного оклада, за:

16. Квалификационную категорию (первую или высшую) не менее 10%;
17. За высшее образование – 10%;
18. За сложность, напряженность работы - 50%;
19. За работу в ЭПОС согласно установленных требований качества размещения общеобразовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе - 10% (за каждое мероприятие);
18. Иные показатели результативности связанные с уставной деятельностью учреждения - 20% (за каждое мероприятие).