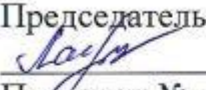


СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
 В.А. Ланцова
Протокол № 2 от «27» 02. 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Тинская СШ № 3
им. В.Т. Комовича»
 Н.Э. Рыбель
Приказ № 88 от «27» 02. 2019 г.



**Положение
об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Тинская средняя школа № 3 имени Владимира
Трифоновича Комовича»**

п. Тинской
2019 г.

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Тинская средняя школа № 3 имени Владимира Трифоновича Комовича» (далее - Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», решения Нижнеингашского районного Совета депутатов от 24.08.2010 № 5-44 «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего общего образования), дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования и прочих учреждений образования, подведомственных управлению образования администрации Нижнеингашского района Красноярского края (далее - учреждения) по виду экономической деятельности «Образование» и в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнеингашского района и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации Нижнеингашского Красноярского края от 15.12.2016 г. № 658.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

2.3. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу) устанавливаются в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. На основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3.1.2. На основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

3.2. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

4. Персональные стимулирующие выплаты.

4.1. Работникам муниципального учреждения устанавливаются персональные стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4.2. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

4.3. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, устанавливаемом в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.4. Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.5. Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями

5. Выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ.

5.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

Виды, условия и размер установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения устанавливаются в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению.

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

5.5. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при учреждении.

5.6. Работники образовательного учреждения до 15 числа текущего месяца представляют в рабочую группу оценочные листы, (согласно приложения № 5), а также администрация школы при необходимости представляет аналитическую информацию о показателях деятельности членов коллектива, являющуюся основанием для стимулирования работников.

Работники образовательного учреждения имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

Рабочая группа до 25 числа текущего месяца устанавливает стимулирующие выплаты и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы.

Решение рабочей группы оформляется протоколом.

5.7. На основании протокола рабочей группы директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию Управляющего совета Учреждения.

5.8. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

5.9. Размер стимулирующей выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

6.1. Заработная плата руководителя учреждения и заместителям включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размер должностного оклада руководителя определяется в соответствии с Порядком исчисления размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения, подведомственного управлению образования администрации Нижнеингашского района Красноярского края (приложение № 8 к настоящему Положению).

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложениями 12 к настоящему Положению.

6.4. Размер персональных выплат руководителю учреждения и заместителям устанавливаются в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению в процентах к должностным окладам.

6.5. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.6. Выплаты стимулирующего характера.

6.6.1. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет не более 20 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

6.6.2. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования администрации Нижнеингашского района (далее - рабочая группа).

6.6.3. Управление образования администрации Нижнеингашского района представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

6.6.4. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

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

6.6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности

учреждения для руководителя учреждения и заместителей определяются согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

6.6.7. Размер выплат по итогам работы руководителя учреждения и заместителям определяется согласно приложению №11 к настоящему Положению.

6.6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения и заместителям устанавливаются сроком на один квартал в процентах от должностного оклада.

Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств.

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

6.6.10. Максимальный размер стимулирующих выплат руководителю за ведение учебной (педагогической) нагрузки устанавливается учредителем и прописывается в трудовом договоре.

6.6.11. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения после процедуры согласования с учредителем (управление образования).

6.6.12. Размер стимулирующих выплат заместителям руководителей устанавливается не выше размера стимулирующих выплат руководителям.

6.6.13. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается администрацией района в примерном положении об оплате труда.

6.6.14. Руководителю учреждения и заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 7 настоящего Положения.

6.6.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и заместителей учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя) устанавливается администрацией района в примерном положении об оплате труда в кратности до 3,3.

6.6.16. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя этого учреждения без учёта увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

В Положениях об оплате труда могут устанавливаться условия увеличения размера должностных окладов заместителей руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

7. Единовременная материальная помощь

7.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи на основании приказа руководителя учреждения.

7.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения, оказывается, по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением

ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 7.2 настоящего раздела.

8. Премирование работников

Единовременное премирование работников школы может, производится в пределах фонда оплаты труда. Премии выдаются разовые и по итогам года.

8.1. Разовые премии выплачиваются единовременно.

8.1.1. К юбилею образовательного учреждения. Работникам, проработавшим в данном учреждении:

- до 10 лет – 0,3 оклада
- 11-19 лет – 0,6 оклада
- 20 и более лет – оклад

8.1.2. Ко Дню учителя.

– всем педагогическим работникам - 0,5 оклада

8.1.3. К юбилею работника (50,55,60, 65- летию) – 0,5 оклада.

8.1.4. За выполнение больших объемов в кратчайшие сроки, личное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий – до 1 оклада.

8.2. Премия по итогам года.

Премия по итогам календарного года выплачивается за результативность в процентном отношении из расчета 100% отработанное время – до 1 оклада, за фактически отработанное время.

Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

При наличии у работника школы не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

9. Другие вопросы оплаты труда

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

9.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, устанавливается работнику при наличии действующего коллективного договора, с момента распространения на работника условий оплаты труда, установленных трудовым договором.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «Тинская СШ № 3 им.
В.Т. Комовича»

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

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 713,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 857,0<*>
2 квалификационный уровень		3170,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4687,0
	при наличии высшего профессионального образования	5334,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4906,0
	при наличии высшего профессионального образования	5587,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5373,0
	при наличии высшего профессионального образования	6119,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5880,0
	при наличии высшего профессионального образования	6699,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3226,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 857,0
2 квалификационный уровень	3013,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3170,0
2 квалификационный уровень	3484,0
3 квалификационный уровень	3828,0
4 квалификационный уровень	4831,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3484,0
2 квалификационный уровень	3828,0
3 квалификационный уровень	4202,0
4 квалификационный уровень	5051,0

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2454,0
2 квалификационный уровень	2572,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2857,0
2 квалификационный уровень	3484,0
3 квалификационный уровень	3828,0
4 квалификационный уровень	4612,0

4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	6969,0
2 квалификационный уровень	7491,0
3 квалификационный уровень	8083,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	

2 квалификационный уровень	3484,0
3 квалификационный уровень	3828,0
4 квалификационный уровень	4831,0
5 квалификационный уровень	5457,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	5897,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	6338,0
2 квалификационный уровень	7343,0
3 квалификационный уровень	7907,0

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «Тинская СШ № 3 им. В.Т. Комовича»

Повышающие коэффициенты
к минимальному окладу (должностному окладу), устанавливаемые для педагогических
работников (ежегодный приказ)

№ п/п	Основание повышению оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента (%)
1	За наличие квалификационной категории: • высшей • первой	25% 15%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания ***:	
	• для педагогических работников общеобразовательных учреждений	До 35%
	• для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	До 50%
	• для педагогических работников прочих образовательных учреждений	До 20%

*** Определить следующие условия установления повышающего коэффициента:

- Коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;
- Коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 15% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) в конкретном учреждении осуществляется следующим образом:

- Если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $k=0\%$,
- Если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$k = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

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

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

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

где Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «Тинская СШ № 3 им. В.Т. Комовича»

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат**	Размер выплаты (%)*
1.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах)	20%
2.	Руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	15%
3.	Руководителям образовательных учреждений, задействованных в реализации специализированного обучения в старших классах	10%
4.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому, больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20%
5.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2-х часов)	30%
6.	Водителям легковых автомобилей, автобусов за ненормированный рабочий день	25%
7.	Выплата за работу в сельской местности специалистам	25%

*- без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «Тинская СШ № 3 им. В.Т. Комовича»

Виды и размеры
персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплаты (%)*
1.	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
1.1.	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии, географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка и литературы (за исключением классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи)	25%
	учителям начальных классов (за исключением классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи)	20%
1.2.	Учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство, кураторство****	2700 руб.**
1.3.	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры:*****	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
1.4.		
1.5.	За результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений	60%
1.6.	За работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечительства родителей	60%
1.7.	Заведующей столовой за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
2.	За опыт работы в занимаемой должности ***	
2.1.	а) от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения****	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения *****	20%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», ****	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный» ****	20%
2.2.	б) от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения****	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения****	30%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный», ****	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный» ****	30%
2.3.	г) свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения ****	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения, ****	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», ****	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ****	40%
3.	Молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.	20%
4.	Краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей *****	718,4 рубля
	Краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей *****	2 155,2 рубля

*Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов. Нормативными правовыми актами учреждения

устанавливаются конкретные значения персональных стимулирующих выплат, исключая возможность учреждением дифференцирования указанных размеров персональных выплат.

****** Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700 руб. в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

******* Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Выплата производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

******** Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

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

********* Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Приложение № 5
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «Тинская СШ № 3 им. В.Т. Комовича»

Стимулирующие выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполненных работ.

Оценочный лист педагога-библиотекаря

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
	Наименование	Индикатор			
1	2	3	4	5	6
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1. Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	1.1.1. Количество обучающихся и работников организации, пользующихся фондом библиотеки	В сравнении с предыдущим кварталом, один раз в квартал	до 5		
1.2. Совершенствование информационно - библиотечной системы организации	1.2.1. Создание и корректировка программы развития информационно-библиографического пространства организации	Наличие программы, 1 раз в год в сентябре	до 5		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1. Сохранность библиотечного фонда организации	2.1.1. Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда, 1 раз в год в июне	до 3		
2.2. Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	2.2.1. Проведение уроков информационной культуры	1 раз в полугодие	до 5		
	2.2.2. Проведение дней информирования, мероприятий, библиотечных часов, выставок	1 раз в четверть	до 3		
3. Выплаты за качество выполняемых работ					

3.1.Высокий уровень профессионального мастерства	3.1.1.Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Введение новых технологий, форм, методов, приёмов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчётов	до 5		
3.2.Ведение профессиональной документации	3.2.1.Полнота и соответствие нормативным документам		до 5		
3.3. Активное участие в краеведческой и патриотической деятельности	3.3.1.Организация краеведческой работы: -пополнение школьного музея по краеведению -проведение исследовательской работы по краеведению -проведение на базе музея уроков и др. мероприятий - участие в краеведческих конкурсах разного уровня: краевой 4 муниципальный 3 школьный 2 3.3.2.Организация деятельности по патриотическому воспитанию: - организация исследовательской работы в школах, носящих имена героев до 3 - организация исследовательской работы патриотической направленности: до 4 - работа в военно-патриотическом клубе до 2 - участие в конкурсах патриотической направленности : краевой 4 муниципальный 3 школьный 2				
3.4. Качественное выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных инструкций	3.4.1.Пополнение и обновление сайта, ведение документации комиссий и т.п.	В течение года	до 5		
Итого					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 _____ г.

(подпись)

(ФИО работника)

Принято « _____ » _____ 20 _____ г.

(подпись)

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы,

Оценочный лист социального педагога _____

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
	Наименование	Индикатор			
1	2	3	4	5	6
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1.Сопровождение учащихся в общеобразовательном процессе	1.1.1Руководство психолого-медико-педагогическим консилиумом (ПМПк)	Работа ПМПк в соответствии с планом	до 5		
	1.1.2.Руководство объединениями педагогов (проектными, командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	до 5		
	1.1.3.Проведение мероприятий для родителей обучающихся	Проведение одного мероприятия	до 5		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1.Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению учащихся	2.1.1.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью, реализацией программы развития школы	За участие в разработке и реализации проектов, программ,	до 5		
		Призовое место в конкурсе проектов и программ,	до 5		
		Презентация результатов (статьи, выступления, мастер-классы)	до 5		
	2.1.2.Адаптация учащихся, благоприятный психол. климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций	до 5		

3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса и процесса психолого-педагогического сопровождения учащихся	3.1.1.Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения учащихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в теч. учебного года	до 5		
	3.1.2.Качественное проведение внеклассного школьного мероприятия с привлечением учащихся, родителей и общественности		до 5		
	3.1.3.Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие и победы в конкурсах разного уровня: -федеральный -краевой -муниципальный	до 4 до 3 до 2		
3.2.Организация работы с семьями и детьми, находящимися в социально-опасном положении	3.2.1.Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу	Документально подтвержденная работа (с классом, группой, индивидуально)	до 5		
3.3.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	3.3.1.Полнота и соответствие нормативным документам	100%	до 4		
3.4.Качественное выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных инструкций	3.4.1.Пополнение и обновление сайта, ведение документации комиссий и т.д.		до 3		
3.5.Другое (указать)	3.5.1.Участие в дополнительных мероприятиях, акциях		до 3		

ВСЕГО					
--------------	--	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____»_____20_____г.

(подпись) (ФИО работника)

Принято «_____»_____20_____г.

Оценочный лист педагога-психолога

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предель ное количес тво баллов	Самооце нка	Оце нка ком исси и
	Наименование	Индикатор			
1	2	3	4	5	6
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1.Сопровождение учащихся в общеобразовательном процессе	1.1.1.Руководство психолого-медико-педагогическим консилиумом (ПМПк)	Работа ПМПк в соответствии с планом	до 5		
	1.1.2.Руководство объединениями педагогов (проектными, командами, творческими группами, методическими объединениями)	Выступление на педсоветах, семинарах, ТГ	до 5		
	1.1.3.Представление детей на районную ПМПК	В соответствии с заявкой	до 3		
	1.1.4.Сетевое взаимодействие школа - ДОУ	Совместные мероприятия, сопровождение детей с ОВЗ.	до 5		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1.Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению учащихся	2.1.1.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью, реализацией программы развития школы	За участие в разработке проектов, программ.	до 5		
		Призовое место в конкурсе проектов и программ,	до 5		
		Презентация результатов в форме статьи, выступления мастер-класс	до 5		
	2.1.2.Результативность деятельности по работе с обучающимися различных категорий ОВЗ (по итогам четверти, полугодия)	Сформированности у обучающихся УУД (БУД) обучающихся с ОВЗ	до 5		

	2.1.3.Адаптация первоклассников, пятиклассников и вновь поступивших учащихся.	- от 51% до 70% детей, - свыше 70%	до 5		
	2.1.4.Организация работы по профессиональной ориентации обучающихся	Реализация программ профориентации, индивидуальные консультации, портфолио	до 5		
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса и процесса психолого-педагогического сопровождения учащихся	3.1.1.Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения учащихся (один раз в четверть)	Положительная динамика развития и эмоц. волевой сферы учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу	до 5		
	3.1.2.Качественное проведение внеклассного школьного мероприятия с привлечением учащихся, родителей и общественности		до 5		
	3.1.3.Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие и победы в конкурсах разного уровня: -федеральный -краевой -муниципальный	до 4 до 3 до 2		
3.2.Организация работы с семьями и детьми, находящимися в социально-опасном положении	3.2.1.Система работы с детьми «группы риска» (один раз в четверть)	Снижение количества детей, относящихся к «группе риска» по поведенческим критериям	до 5		
3.3.Ведение профессиональной документации	3.3.1.Полнота и соответствие нормативным документам	Своевременное и качественное заполнение и сдача документации	до 4		
3.4.Качественное выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных.	3.4.1.Пополнение и обновление сайта, ведение документации комиссий и т.д.		до 3		
3.5.Другое (указать)	3.5.1.Участие в дополнительных мероприятиях, акциях разного уровня		до 3		

ВСЕГО					
--------------	--	--	--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____»_____20_____г.

(подпись)

(ФИО работника)

Принято «_____»_____20_____г.

.

Оценочный лист учителя

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Самостоятельная оценка	Оценка Комиссии
	Наименование	Индикатор			
1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1.Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	1.1.1.Сопровождение исследовательской деятельности по ФГОС (ежемес. октябрь – март, справка зам. УВР)	Наличие проекта (1 за 1 проект)	до 2		
	1.1.2.Участие обучающихся в конференциях, конкурсах разного уровня (победитель и призер) за каждого	Школа муниципалитет край	1 2 3		
1.2.Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1.2.1. Руководство объединениями педагогов (проектными, командами, творческими группами, методическими объединениями)	Результат деятельности (ежемесячно)	до 10		
	1.2.2. Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме организации, наставническая работа, в комиссии по проверке ККР, ВПР, экзаменационных работ	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	до 3		
1.3. Ведение профессиональной документации	1.3.1. Своевременность, полнота и соответствие нормативной документации (классные журналы, журналы по ТБ, портфолио, УУД, тематическое планирование, рабочие программы и т.д.)	Аналитическая справка заместителя, раз в четверть (ноябрь, январь, апрель, июнь)	до 5		
1.4. Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	1.4.1.Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы – (за четверть)	Контроль за ведением документации, проведению инструктажей	до 5		
	1.4.2. Контроль за безопасностью оборудования, приборов, технических средств обучения, отсутствие травматизма	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения – за четверть	до 5		
1.5.Организация детских	1.5.1.Постоянный состав, создание и реализация	За каждый проект, программы	до 5		

объединений	социальных проектов, программ				
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1.Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	2.1.1.Организация и проведение консультаций для учащихся 9, 11 классов	-консультации по обязательным предметам и по предметам по выбору	до 2		
	2.1.2.Качество успеваемости ГИА, ККР, ВПР, ЕГЭ (сентябрь)	Перешли «порог» все сдававшие Средний балл выше районного Средний балл выше краевого	2 3 4	до 10	
	2.1.3.Участие в олимпиадах конкурсах, спортивных соревнованиях различного уровня, за каждого ученика	Школа муниципалитет край	1 2 3		
	Победитель призер	Школа муниципалитет край	2 3 4	до 10	
	2.1.4. Качество успеваемости (по итогам четверти, полугодия, года), по предметам	Качество успеваемости от 50% и выше	1-2 ур. - 2 3ур. -1		
2.2.Участие в разработке и реализации проектов, программ.	2.2.1.Разработка и реализация проектов и программ (образовательные, социальные проекты и др.)	Призовое место в конкурсе проектов и программ	до 4		
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	до 3		
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательной деятельности	3.1.1. Проведение мастер-классов, открытых уроков и классных часов, внеклассных мероприятий, публикации статей.	Школа Муниципалитет, Край	2 3		
	3.1.2.Участие в конкурсах педагогического мастерства	Муниципалитет Край Федерация	2 3 4		
	3.1.3. Участие курируемых учащихся во	Рейтинг (всю следующую четверть),	до 2		

	внеклассных мероприятиях (рейтинг)	В/Д – ежемес. (справка зам. УВР)			
	3.1.4.Освоение инновационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Участие в работе сетевых сообществ муниципалитета (сетевой класс, творческие группы и т.п.)	до 3		
3.2.Кураторство сайта	3.2.1. Ведение баз автоматизированного сбора информации сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	Ведение баз: КИАСУО «Одаренные дети» и др.	до 3		
3.3. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	3.3.1.Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	1 за программ у		
	3.3.2.Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	до 3		
	3.3.3.Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия.	1 за каждого		
	3.3.4.Качественное выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных инструкций	Пополнение и обновление сайта, ведение документации и работа в комиссии и т.п.	до 4		
3.4.Дистанционное обучение учащихся	3.4.1.Наличие, стабильность состава обучающихся	Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы	1		
3.5. Активное участие в краеведческой и патриотической деятельности	3.5.1.Организация краеведческой работы: -пополнение школьного музея по краеведению - исследовательская работа по краеведению -проведение на базе музея уроков и др. мероприятий - участие в краеведческих конкурсах разного уровня: краевой		до 2 до 2 до 2 4		

		муниципальный	3		
		школьный	2		
	3.2.2.Организация патриотического воспитания:				
	- организация исследовательской работы в школах, носящих имена героев		до 3		
	- организация исследовательской работы патриотической направленности		до 4		
	- работа в военно-патриотическом клубе		до 2		
	- участие в конкурсах патриотической направленности разного уровня:				
		краевой	4		
		муниципальный	3		
		школьный	2		
Итого:					

« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

(ФИО работника)

Принято « ____ » _____ 20 ____ г.

Оценочный лист учителя - логопеда_____

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
	Наименование	Индикатор			
1	2	3	4	5	6
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1.Сопровождение учащихся в общеобразовательном процессе	1.1.1.Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме организации, наставническая работа	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	до 3		
	1.1.2.Руководство объединениями педагогов (проектными, командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	до 5		
	1.1.3.Работа с родителями по вопросам речевого развития детей (проведение семинаров-практикумов, обновление информационного стенда)	Проведение одного мероприятия	до 5		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1.Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению учащихся	2.1.1.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью, реализацией программы развития школы	За участие в разработке проектов, программ.	до 5		
		Призовое место в конкурсе проектов и программ	до 5		

		Презентация результатов статьи, выступления, мастер-классы	до 5		
	2.1.2.Превышение численности учащихся в группе над нормативной численностью	Численность человек свыше 12	до 5		
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса и процесса психолого-педагогического сопровождения учащихся	3.1.1. Организация внеурочной деятельности по предмету	Проведение мероприятия с привлечением родителей и общественности	до 5		
	3.1.2.Участие в конкурсах профессионального мастерства	-федеральный -краевой -муниципальный	до 4 до 3 до 2		
3.2.Организация работы с семьями и детьми, находящимися в социально-опасном положении	3.2.1 Работа с родителями проведение семинаров, оформление информационного стенда	Проведение одного мероприятия	до 5		
	3.2.2 Консультативно-диагностическая деятельность учителя-дефектолога	Участвует в бригадном обследовании, консультации для родителей и специалистов	до 3		
3.3.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие	3.3.1.Полнота и соответствие нормативным документам (один раз в год)	100%	до 4		

программы)					
3.4.Качественное выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных инструкций	3.4.1.Пополнение и обновление сайта, ведение документации комиссий и т.д.		до 3		
3.5.Другое (указать)	3.5.1.Участие в дополнительных мероприятиях, акциях разного уровня		до 3		
ВСЕГО					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____» _____ 20____ г.

(подпись)

(ФИО работника)

Принято «_____» _____ 20____ г.

Оценочный лист педагога дополнительного образования, педагога-организатора, методиста, старшего вожатого.

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предел ьное кол-во баллов	Само оценк а	Оценка комис сии
	Наименование	Индикатор			
1	2	3	4	5	6
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1.Ведение профессиональной документации	1.1.1.Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	До 5		
1.2.Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	1.2.1.Проведение инструктажей с учащимися	Записи в журнале	до 5		
	1.2.2.Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования	до 5		
	1.2.3.Отсутствие травматизма		До 5		
1.3.Взаимодействие с организациями	1.3.1.Организация занятий по гражданской обороне	Сопровождение обучающихся	до 3		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1.Достижения воспитанников	2.1.1.Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях, олимпиадах	Процент участвующих от общего числа обучающихся	до 3		
		Призовое место	до 5		
2.2.Организация деятельности детских объединений,	2.2.1.Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программы	до 3		

организаций					
3.Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	3.1.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Презентация результатов в форме статьи, выступления, мастер-класса на форумах педагогов	4 3 2		
3.2.Активное участие в краеведческой и патриотической деятельности	3.2.1.Организация краеведческой работы: -пополнение школьного музея по краеведению - исследовательская работа по краеведению -проведение на базе музея уроков и др. мероприятий - участие в краеведческих конкурсах разного уровня: краевой муниципальный школьный 3.2.2.Организация патриотического воспитания: - организация исследовательской работы в школах, носящих имена героев - организация исследовательской работы патриотической направленности - работа в военно-патриотическом клубе - участие в конкурсах патриотической направленности: краевой муниципальный школьный		до 2 до 2 до 2 4 3 2 до 3 до 4 до 2 4 3 2		
3.3.Качественное выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных инструкций	3.3.1.Пополнение сайта, ведение документации		До 5		
ИТОГО					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____» _____ 20__ г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____» _____ 20__ г.

Оценочный лист секретаря_____

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
	Наименование	Индикатор			
1	2	3	4	5	6
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1.Своевременная подготовка локальных нормативных актов организации, финансово-экономических документов Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	1.1.1.Соответствие нормам действующего законодательства	100%	до 5		
	1.1.2 Соответствие заданным нормам	100%	до 5		
2. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.1.Создание и соблюдение в организации единых требований к оформлению документов, системы документооборота	2.1.1.Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	до 5		
итого					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« » 20 г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____» _____ 20____ г.

Оценочный лист заведующего столовой, старшего повара, повара_____

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
	Наименование	Индикатор			
1	2	3	4	5	6
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1.Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	1.1.1.Отсутствие предписаний контролирующих органов		до 5		
	1.1.2.Устранение предписаний в установленные сроки		до 3		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1.Снижение уровня заболеваемости обучающихся	2.1.1.Снижение количества заболевших учащихся		до 5		
	2.1.2.Отсутствие вспышек заболеваний		до 5		
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1.Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи		до 5		
итого					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____» _____ 20__ г. _____

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____» _____ 20__ г. _____

Оценочный лист водителя, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворника, сторожа, подсобного рабочего, уборщика служебных помещений, электрика слесаря- сантехника _____

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
	Наименование	Индикатор			
1	2	3	4	5	6
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	1.1.1.Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий		до 5		
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1.Осуществление дополнительных работ	2.1.Погрузочно-разгрузочные работы		до 5		
3.Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1.Благоустройство территории организации	3.1.1.Зеленая зона, ландшафтный дизайн		до 5		
итого					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____»_____ 20__ г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____»_____ 20__ г.

Оценочный лист заместителя директора по АХР _____

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
	Наименование	Индикатор			
1	2	3	4	5	6
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	1.1.1.Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности	100%	до 5		
1.2.Обеспечение сохранности имущества и его учет	1.2.1.Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества		до 3		
1.3.Эффективность финансово-экономической деятельности	1.3.1.Своевременное и эффективное расходование средств в соответствии с целевым назначением	исполнение кассового плана на 98%	до 5		
	1.3.2.Отсутствие фактов, подлежащих контролю со стороны надзорных органов и учредителя	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	до 5		
	1.3.3. Своевременное исполнение поручений и указаний учредителя	отсутствие нарушений сроков исполнения поручений и указаний учредителя	до 3		
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					

2.1.Оперативность работы	2.1.1.Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	до 3		
2.2.Осуществление дополнительных работ	2.2.2.Участие в проведении ремонтных работ в организации	Своевременно и качественно	до 3		
2.3.Эффективность управления организацией	2.3.1.Исполнение трудовых обязанностей	отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	до 3		

3. Выплаты за качество выполняемых работ

3.1.Ресурсосбережение при выполнении работ	3.1.1.Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	до3		
	3.1.2.Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	до 5		
	3.1.3.Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	до 5		
	3.1.4..Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи неустановленного оборудования	до 3		
	3.1.5.Укомплектованность ставок обслуживающего персонала	100%	до 5		
3.2.Создание условий для осуществления деятельности организации	3.2.1.Участие в социально значимых мероприятиях	организация мероприятий по безопасной перевозке детей	до 5		

	3.2.2.укомплектованность кадрами	не менее 75% от штатной численности	до 3		
--	----------------------------------	--	------	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Оценочный лист старшего воспитателя _____

Критерии оценки результативности и качества труда воспитателя ДОУ	Условия		Предельное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
	наименование	индикатор			
1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	1.1.1.Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	до 3		
1.2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	1.2.1. Согласование, утверждение и реализация проектов и программ на уровне Учреждения и района	-Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности	до 3		
		-Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями	до3		
1.3.Создание условий для осуществления образовательного процесса	1.3.1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	до 5		

1.4.Сохранение здоровья детей в организации	1.4.1.Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	до 5		
	1.4.2.Организация консультирования семей, в том числе воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка	-Ведение журнала регистрации посетителей по установленной форме.	По факту до 3		
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1.Участие в инновационной деятельности	2.1.1.Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	до 10		
	2.1.2.Организация и курирование конкурсов различного уровня для детей (не менее 5 участников, не чаще 1 раза в месяц)	Наличие призеров и победителей на конкурсах различного уровня	до 3		
	2.1.3.Организация и курирование конкурсов различного уровня для педагогов	Участие в конкурсах разного уровня: - участие – 2 - победитель – 3	до 5		
		- Публикация статей, отражающей результаты работы, в СМИ, на интернет-порталах, электронных журналах;	до 3		
	2.1.4.Организация сетевого взаимодействия с ГИБДД, Пожарной частью, библиотекой, музеем, РДК,	Планирование и организация творческих, социальных проектов и мероприятий с социальными			

	МБУ ДО «Радуга», школой	организации.	до 3		
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	3.1.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	до 5		
	3.1.2.Участие в методической работе на уровне учреждения и района	Обобщение и предъявление своего опыта по освоению и внедрение в ДОУ ФГОС: - выступление на РМО, педсовете, конференции и других форумах; - участие в театрализованных представлениях.	до 3		
	3.1.3.Творческий подход к организации взаимодействия с родителями (законными представителями)	-Работа с родительским комитетом (проведение благотворительных акций), организация и проведение конференций. для родителей; -Проведение мастер-классов для родителей	до 3		
	3.1.4.Внедрение в практику работы ДОУ современных педагогических технологий	Планирование и организация работы по внедрению современных технологий в практику ДОУ	1 раз в месяц 5		
	3.1.5.Участие в дополнительных мероприятиях, акциях разного уровня	КВН, спортивные соревнования, участие ДОУ в районных мероприятиях, организация и проведение мероприятий,	По факту		

		повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей)	3		
	3.1.6.Создание условий для организации образовательного процесса	-Подготовка материалов и размещение на официальном сайте детского сада	до 4		
	3.1.7. Внедрение в практику работы ДОУ современных педагогических технологий, работа с неорганизованными детьми	Проведение занятий по дополнительным программам -3 за одно занятие	По факту 3		
3.2..Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	3.2.1 Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и педагогического сопровождения; Работа с вновь прибывшими детьми; мониторинг	-Участие в работе ПМПк ; -Мониторинг, адаптация	3		
	3.2.2 Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	до 3		
	3.2.3 Разработка и реализация адаптированных программ	В течении года	до 3		
3.3..Качественное выполнение обязанностей, выходящих за рамки	Пополнение и обновление сайта, ведение документации комиссий и т.п.	В течение года	до 5		

должностных инструкций					
ИТОГО					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« » 20 г.

(подпись)

(ФИО работника)

Принято « » 20 г.

Оценочный лист воспитателя _____

Критерии оценки результативности и качества труда воспитателя ДОУ	Условия		Предельное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
	наименование	индикатор			
1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1.Ведение профессиональной документации	1.1.1.Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	до 3		
1.2.Обеспечение занятости детей	1.2.1.Проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно- гигиенических навыков	Постоянно	до 3		
	1.2.2. Конкурсы различного уровня для детей (не менее 5 участников, не чаще 1 раза в месяц).	Наличие призеров и победителей на конкурсах различного уровня - участие без побед – 3 - за каждого победителя – 1	По факту до 4		
1.3. Организация здоровьесберегающей, воспитывающей среды	1.3.1.Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации организации, надзорных органов	до 5		
	1.3.2.Отсутствие травм, несчастных случаев		до 3		
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1.Участие в инновационной деятельности	2.1.1.Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	до 10		

	2.1.2.Участие в методической работе на уровне учреждения и района, участие в творческих группах, аттестационной и других комиссиях	Обобщение и предъявление своего опыта по освоению и внедрение в ДОУ ФГОС: - выступление на РМО, педсовете, конференции и других форумах; - открытые занятия; -участие в работе комиссий.	По факту до 3		
	2.1.3. Участие в конкурсах педагогического мастерства разного уровня (не чаще 1раза в месяц)	- участие – 2 - победитель – 3 - публикация статей, отражающей результаты работы, в СМИ, на интернет-порталах, электронных журналах – до 3	По факту до 8		
	2.1.4.Сетевое взаимодействие с ГИБДД, Пожарной частью, библиотекой, музеем, РДК, МБУ ДО «Радуга», школой	Разработка и реализация совместных творческих, социальных проектов и мероприятий.	По плану до 3		
	2.1.5.Наставничество	Сопровождение молодых специалистов, вновь прибывших педагогов	2		
2.2.Эффективность работы с родителями	2.2.1.Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	до 3		
	2.2.2Посещаемость детей	не менее 80%	до 3		
	2.2.3.Творческий подход к организации взаимодействия с родителями (законными	-Организация выставок	2		

	представителями)	-Проведение мастер-классов для родителей - Проведение совместных мероприятий с родителями (праздники, театрализованных развлечений, субботников, ремонтных работ внутри группы)	3 до 5		
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	3.1.1.Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение занятий высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации организации	до 5		
	3.1.2.Внедрение в практику работы ДОУ современных педагогических технологий, работа с неорганизованными детьми	Проведение занятий по дополнительным программам – 3 за одно занятие	По факту 3		
3.2.Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	3.2.1.Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	1 за программ у		
	3.2.2.Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и педагогического сопровождения; - Работа с вновь прибывшими детьми	- Участие в работе ПМПк - Мониторинг, адаптация	По факту до 3		

	- Мониторинг				
	3.2.3.Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	до 3		
	3.2.4.Включенность в мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общие мероприятия	1 за каждого обуч.		
	3.2.5.Разработка и реализация адаптированных программ	В течении года	До 3		
	3.2.6 .Ведение документации и сопровождение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	В течение года	до 5		
3.3. Качественное выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных инструкций	3.3.1.Пополнение и обновление сайта, ведение документации комиссий и т.п.	В течение года	до 5		
ИТОГО			87		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

(ФИО работника)

Принято « ____ » _____ 20 ____ г.

Оценочный лист помощника воспитателя разновозрастной дошкольной группы

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
	Наименование	Индикатор			
1	2	3	4	5	6
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1.Проведение работы по укреплению здоровья детей	1.1.1.Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации надзорных органов	до 5		
1.2.Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	1.2.1.Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации организации, надзорных органов	до 5		
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1.Осуществление дополнительных работ	2.1.1. В проведении ремонтных работ в организации	Постоянно	до 5		
2.2.Участие в мероприятиях организации	2.2.1.Проведение дня именинника, праздников для детей	Постоянно	до 3		
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм	3.1.1. Отсутствие замечаний надзорных органов		до 5		
Итого					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____» _____ 20__ г.

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____» _____ 20__ г.

Оценочный лист оператора стиральных машин разновозрастной дошкольной группы_____

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
	Наименование	Индикатор			
1	2	3	4	5	6
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1.Выполнение дополнительных видов работ	1.1.1. Погрузочно- разгрузочные работы; проведение ремонтных работ, выполнение работ по благоустройству и озеленению территории организации; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	до 3		
		10 часов в месяц	до 5		
		15 часов в месяц	до 10		
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1.Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	2.1.1.Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	до 5		
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1.Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно- гигиеническими требованиями,	3.1.1.Состояние помещений и территории организации	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	до 3		

качественная уборка помещений					
Итого					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____» _____ 20__ г.

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____» _____ 20__ г.

Оценочный лист заместителя директора по ВР, заместителя директора по УВР_____

Критерии оценки эффективности и качества деятельности организаций	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностно му окладу), ставке заработной платы (в баллах)	Самооценка	Оценка комиссии
	наименование	индикатор			
1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1.Обеспечение стабильного функционирования организации	1.1.1. Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в организации	отсутствие неисполненных предписаний надзорных органов	до 5		
		отсутствие травм, несчастных случаев (по итогах предыдущего квартала)	до 5		
	1.1.2.Обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	обеспечение эстетических условий , оформления ОУ (по оценке данной по итогах посещения учредителя, по отзывам посетителей)	до 3		
		выполнение мероприятий по энергосбережению	до 10		
		улучшение МТБ путем привлечения внебюджетных средств (гранты, программы)	до 3		
1.2.Эффективность управления организацией	1.2.1. Добросовестное исполнение	отсутствие	до 3		

	трудовых обязанностей	обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся и своевременное реагирование на них			
	1.2.2.Уровень исполнительской дисциплины руководителя	своевременное и качественное предоставление информации	до 3		
	1.2.3. Участие ОУ в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	на краевом уровне	до 10		
		на муниципальном уровне	до 5		
	1.2.4.Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	на краевом уровне	до 10		
		на муниципальном уровне	до 5		
	1.2.5. Организация и проведение на базе ОУ семинаров, совещаний, конференций	краевого уровня	до 10		
		муниципального уровня	до 5		
	1.2.6.Создание условий для осуществления деятельности организации	обучают учащихся дистанционно	до 2		
		своевременно повышают квалификацию, аттестуются	до 2		
	1.2.7.Организация обучения детей с ОВЗ по адаптированным программам	1балл за ребенка	до 15		
2. Выплаты за интенсивность и качество работы					
2.1.Обеспечение развития организации	2.1.1.Организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	муниципальный	до 2		
		зональный	до 3		
		региональный	до 5		
		всероссийский	до 10		

	2.1.2.Реализация муниципальных, региональных проектов, программ, мероприятий, реализуемых организацией	муниципальный уровень	до 5		
		региональный уровень	до 5		
2.2.Профилактическая работа	2.2.1.Взаимодействие с другими организациями, учреждениями	наличие утвержденного плана совместной деятельности	до 2		
		мероприятия, акции, проекты, реализуемые за отчетный период	до 3		
	2.2.2.Профилактическая работа по предупреждению правонарушений несовершеннолетними	обучающиеся не совершили правонарушений за квартал	до 3		
		отсутствие отрицательной динамики правонарушений по сравнению с предыдущим кварталом	до 3		
	2.2.3.Ведение работы по вовлечению обучающихся в дополнительное образование	не менее 70% обучающихся в ОУ, вовлечены в УДО	до 3		
		не менее 70% состоящих на учете в ПДН, вовлечены в УДО	до 3		
		не менее 5 детей – инвалидов и (или) детей с ОВЗ вовлечены в УДО обучающихся в ОУ, вовлечены в УДО	до 3		
	2.3.Качество обученности	2.3.1.Освоение образовательной программы и по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 50%	до 7	
качество обученности не ниже среднего по району			до 7		
отсутствие обучающихся, имеющих итоговую отметку "2"			до 3		
2.3.2. Включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности организации		Освоение обучающимися образовательных стандартов: ККР - все учащиеся успешно справились	до 3		

		ОГЭ -все учащиеся успешно справились	до 5		
		ЕГЭ -показатели по обязательным предметам выше среднего по муниципалитету	до 5		
		ЕГЭ -показатели по предметам по выбору выше среднего по муниципалитету	до 5		
		ЕГЭ - наличие учащихся, набравших 100 баллов	до 20		
2.4.Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	2.4.1.Эффективное и системное использование в работе информационно - коммуникационных технологий	Своевременное и качественное заполнение базы КИАСУО	до 3		
2.5.Обеспечение информационной открытости организации	2.5.1.Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности организации	Системное сопровождение официального Интернет-сайта организации	до 3		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____» _____ 20__ г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____» _____ 20__ г.

Приложение № 6
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «Тинская СШ № 3 им. В.Т. Комовича»

Размер выплат по итогам работы
работникам муниципальных бюджетных учреждений образования и прочих учреждений,
подведомственных управлению образования администрации
Нижеингашского района Красноярского края

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

Определение
размера стимулирующей выплаты

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

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

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

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

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для

осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя,

заместителя руководителя, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может

направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установлен

ных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков,

выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{опт}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из

установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков,

дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом квартале.

Приложение № 8
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «Тинская СШ № 3 им. В.Т. Комовича»

Порядок исчисления
размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения и других
учреждений, подведомственного управлению образования
администрации Нижнеингашского района Красноярского края

1. Исчисление размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения, подведомственного управлению образования администрации Нижнеингашского района Красноярского края определяется правилами исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала учреждения по виду экономической деятельности «Образование».

1.1. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

где

DO_{cp} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

DO_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

1.2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»:

№ п/п	Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1	Дошкольные образовательные учреждения	Воспитатель
2	Общеобразовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования	Учитель
3	Учреждения дополнительного образования детей	Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор, концертмейстер
4	Прочие учреждения образования	
4.1.	Ресурсный центр в сфере образования	методист, психолог, логопед, дефектолог, социальный педагог
4.2	Централизованная бухгалтерия учреждений образования	бухгалтер, экономист
4.3.	Учреждение по обеспечению жизнедеятельности районных муниципальных и краевых учреждений	Инженер, водитель

Приложение № 9
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «Тинская СШ № 3 им. В.Т. Комовича»

Размер персональных выплат руководителям и заместителям учреждений

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)<*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности образовательных учреждений	60%
	за работу реализации программы подготовки, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечительства родителей	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	5% 15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15% 25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
	свыше 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25% 35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%
--	---	-----

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение № 10
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «Тинская СШ № 3 им. В.Т. Комовича»

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

Образовательные учреждения

Критерии оценки эффективности и качества деятельности организаций	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы (в баллах)
	наименование	индикатор	
1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение стабильного функционирования организации	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в организации	отсутствие неисполненных предписаний надзорных органов	до 5
		отсутствие травм, несчастных случаев (по итогам предыдущего квартала)	до 5
	итого		10
	обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	обеспечение эстетических условий , оформления ОУ (по оценке данной по итогам посещения учредителя, по отзывам посетителей)	до 3
		выполнение мероприятий по энергосбережению	до 10
		улучшение МТБ путем привлечения внебюджетных средств (в т.ч. гранты, программы)	до 3
		итого	
Эффективность управления организацией	добросовестное исполнение трудовых обязанностей	отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся и своевременное реагирование на них	до 3

	уровень исполнительской дисциплины руководителя	своевременное и качественное предоставление информации	до 3
	участие ОУ в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	на краевом уровне	до 10
		на муниципальном уровне	
	Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	на краевом уровне	до 10
на муниципальном уровне			
	Организация и проведение на базе ОУ семинаров, совещаний, конференций	краевого уровня	до 10
		муниципального уровня	
	Создание условий для осуществления деятельности организации	обучают учащихся дистанционно	до 2
		своевременно повышают квалификацию, аттестуются	до 2
	Организация обучения детей с ОВЗ по адаптированным программам	1балл за ребенка	до 15
	Итого		55
2. Выплаты за интенсивность и качество работы			
Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	муниципальный	до 2
		зональный	до 3
		региональный	до 5
		всероссийский	до 10
	реализация муниципальных, региональных проектов, программ, мероприятий, реализуемых организацией	муниципальный уровень	до 5
		региональный уровень	до 5
	Итого		30
Профилактическая работа	взаимодействие с другими организациями, учреждениями	наличие утвержденного плана совместной деятельности	до 2
		мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период	до 3
	Профилактическая работа	обучающиеся не	до 3

	по предупреждению правонарушений несовершеннолетними	совершили правонарушений за квартал	
		отсутствие отрицательной динамики правонарушений по сравнению с предыдущим кварталом	до 3
	Ведение профилактической работы с родителями по посещаемости ДОО	не менее 75% обучающихся посещают ДОО	до 3
	Ведение работы по вовлечению обучающихся в УДО	не менее 70% обучающихся в ОУ, вовлечены в УДО	до 3
		не менее 70% состоящих на учете в ПДН, вовлечены в УДО	до 3
		не менее 5 детей – инвалидов и (или) детей с ОВЗ вовлечены в УДО обучающихся в ОУ, вовлечены в УДО	до 3
	Итого		23
	освоение образовательной программы (для ДОО) и по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся (для ОУ)	качество обученности не ниже 50%	до 7
		качество обученности не ниже среднего по району	до 7
		отсутствие обучающихся, имеющих итоговую отметку "2"	до 3
	Уровень готовности обучающихся ДОО к школе	Больше 80% обучающихся имеют высокий уровень готовности	до 10
		50-79% обучающихся имеют средний уровень готовности	до 7
	Итого		34
	включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности организации	Освоение обучающимися образовательных стандартов: ККР - все учащиеся успешно справились	до 3
		ОГЭ -все учащиеся успешно справились	до 5
		ЕГЭ -показатели по обязательным предметам выше среднего по муниципалитету	до 5
		ЕГЭ -показатели по предметам по выбору выше среднего по	до 5

		муниципалитету	
		ЕГЭ - наличие учащихся, набравших 100 баллов	до 20
	Итого		38
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Эффективное и системное использование в работе информационно - коммуникационных технологий	Своевременное и качественное заполнение базы КИАСУО	до 3
		Наличие и активное использование педагогами локальной сети ОУ	до 3
		Ведение электронных дневников	до 3
		Другое	до 3
Обеспечение информационной открытости организации	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности организации	системное сопровождение официального Интернет-сайта организации	до 3
	Итого		15

Организация по обеспечению жизнедеятельности образовательных организаций

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности организаций	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы, в баллах
		наименование	индикатор	
Руководитель организации	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	своевременное и эффективное расходование средств в соответствии с целевым назначением	исполнение кассового плана на 98%	до 10
		отсутствие фактов, подлежащих контролю со стороны надзорных органов и учредителя	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	до 5
		своевременное исполнение поручений министерства образования и науки Красноярского края	отсутствие нарушений сроков исполнения поручений и указаний учредителя	до 3

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность управления организацией	добросовестное исполнение трудовых обязанностей	отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей,	до 5
		отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	отсутствие дисциплинарных взысканий со стороны учредителя.	до 5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание условий для осуществления деятельности организации	участие в социально-значимых мероприятиях	организация мероприятий по безопасной перевозке детей	до 3
		наличие выступлений с докладами на совещаниях, конференциях	за 1 выступление	до 3
		укомплектованность кадрами	не менее 75% от штатной численности	до 3
	Итого			37
Заместитель руководителя	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	своевременное и эффективное расходование средств в соответствии с целевым назначением	исполнение кассового плана на 98%	до 5
		отсутствие фактов, подлежащих контролю со стороны надзорных органов и учредителя	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	до 5
		своевременное исполнение поручений и указаний учредителя	отсутствие нарушений сроков исполнения поручений и указаний учредителя	до 3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность управления организацией	добросовестное исполнение трудовых обязанностей	отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	до 3

		эффективность управленческой деятельности	согласованность руководства, четкость организации	до 3
		отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	отсутствие нареканий со стороны учредителя.	до 3
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание условий для осуществления деятельности организации	участие в социально значимых мероприятиях	организация мероприятий по безопасной перевозке детей	до 5
		наличие выступлений с докладами на совещаниях, конференциях	за 1 выступление	до 3
		укомплектованность кадрами	не менее 75% от штатной численности	до 3
	итого			33

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 11
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «Тинская СШ № 3 им. В.Т. Комовича»

Размер выплат по итогам работы
для руководителей муниципальных бюджетных и прочих учреждений образования,
подведомственных управлению образования администрации Нижнеингашского района
Красноярского края и их заместителей

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт, капитальный ремонт	Выполнен в срок и качественно	25%
		В полном объеме	50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные	100%
		Федеральные	90%
		Межрегиональные	80%
		Региональные	70%
		Внутри учреждения	60%

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся (воспитанников);
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктами 7 и 8 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января;

по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Учреждения дополнительного образования, находящиеся в ведении структурного подразделения администрации района в области образования и науки, относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в учреждениях	За каждого обучающегося	0,3
2	Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого	0,5
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: - в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов (в ред. от 08.10.2014 № 7-2648)	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3 0,5
5	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
6	Количество работников в учреждении	Дополнительного за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию ученую степень	0,5 1 1,5
7	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	за каждое указанное структурное подразделение до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20 30 50
8	Наличие в учреждениях дополнительного образования спортивной направленности: - спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки; - учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждую группу дополнительно за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5
9	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
11	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
12	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
13	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства,	за каждый вид	50

	тепллиц, специализированных учебных мастерских, цехов.		
14	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
15	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
16	Наличие в районных муниципальных учреждениях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (кроме образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классов, групп)).	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
17	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
18	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
19	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

8. Показатели для отнесения прочих учреждений образования к группам по оплате труда руководителей учреждений:

8.1 Специализированные учреждения по ведению бухгалтерского учета.

N п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Наличие филиалов на территории района	за каждый филиал	25
2	Количество работников в учреждении	из расчета на каждого работника	1
3	Наличие обслуживаемых районных муниципальных учреждений по типам	за каждое учреждение	
3.1	дошкольных		0,8
3.2	общеобразовательных		0,6
3.7	учреждений дополнительного образования		0,5
3.8	иных учреждений		0,3
4	Количество работников в обслуживаемых учреждениях	за каждого работника	0,1

8.2. Учреждения по обеспечению жизнедеятельности районных муниципальных образовательных учреждений.

N п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Наличие филиалов на территории Красноярского района	за каждый филиал	25
2	Количество работников в учреждении	из расчета на каждого работника	1

3	Получение и выдача товароматериальных ценностей в календарном году	за каждую единицу	0,01, но не более 200
4	Количество произведенного капитального и текущего ремонта в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях за календарный год	за каждую объект	10
5	Наличие автотранспортных средств в учреждении	за каждую единицу	1

Группы
по оплате труда руководителей учреждений

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные образовательные учреждения.	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
4	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
5	Иные учреждения, осуществляющие образовательный процесс	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
6	Прочие учреждения образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200