

Согласовано:
Председатель профкома

 А. Ф. Кутонов

17.04.2018

Утверждаю:
Директор ГПОУ «Кемеровский
областной музыкальный колледж»
С. А. Юдина



17.04.2018

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях оплаты труда работников
ГПОУ «Кемеровский областной музыкальный колледж»
(новая редакция)

г. Кемерово

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников ГПОУ «Кемеровский областной музыкальный колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 30.12.2011 № 681, от 22.10.2012 № 422, от 03.12.2013 № 558, от 09.11.2015 № 368, от 23.05.2016 № 188, от 23.11.2016 № 465, от 14.02.2017 № 65).

1.2. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) составляет не менее МРОТ, установленного в Кемеровской области.

2. Порядок установления размера окладов, (должностных окладов), ставок работникам

2.1. Заработная плата работника является вознаграждением за труд, и ее размер определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ,$$

оклад (должностной оклад),

ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад),

ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

при этом:

$$Ор = (О \times К1) \times Кс;$$

ЗП - заработная плата работника, рублей;

О - минимальный размер оклада по профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ), рублей;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, $K_c = 1,25$;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, рублей;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание в случае наличия основания для его применения.

2.3. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за специфику учреждения, за ученую степень, почетное звание образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения устанавливается:

Руководителям, педагогическим и другим работникам (за исключением работников обслуживающего персонала) Колледжа, реализующих программы среднего профессионального образования углубленной подготовки, - 0,15.

2.3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается Работникам колледжа:

имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников) - 0,1;

имеющим почетные звания "Заслуженный" - 0,1;

имеющим почетное звание "Народный", - 0,2.

При наличии у работника двух и более почетных званий повышение ставок заработной платы производится по одному максимальному основанию.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы) устанавливается педагогическим работникам в зависимости от должности с учетом особенностей их труда в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников», оговариваемой в трудовом договоре.

2.5.1. Преподавателям колледжа, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы. Верхний предел ограничивается 1440 часами.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно занимаемым ими должностям, относящихся к соответствующим профессионально-квалификационным группам.

2.7. Изменение размеров ставок заработной платы педагогических работников (должностных окладов), осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, производится в случаях:

увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;

присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

присуждения ученой степени доктора наук - со дня присуждения высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.9. Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается два раза в месяц в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.10. Тарификация преподавателей и концертмейстеров производится один раз в год. В случае обоснованного изменения нагрузки (увольнения, увеличения (уменьшения) контингента обучающихся и др.) возможно изменение тарификации со второго полугодия учебного года.

3. Условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Зарплата директора, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад директора колледжа, определяемый заключенным с ним трудовым договором, устанавливается учредителем (Департамент культуры и национальной политики Кемеровской области) за счет средств областного бюджета в зависимости от средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы. Конкретный размер кратности устанавливает учредитель.

3.3. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премиальные выплаты директору устанавливаются учредителем. Размер и условия осуществления выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются учредителем и закрепляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы руководителем учреждения устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения.

3.4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора колледжа.

3.5. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителя, заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы основного персонала в кратности от 1 до 5.

3.6. Размер выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения не может превышать одного оклада.

4. Компенсационные выплаты

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

4.2.1. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент); Районный коэффициент к заработной плате применяется в размере 30 % от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

4.2.2. оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 % части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

4.2.3. за классное руководство – 15%,

4.2.4. за проверку письменных работ:

русский язык и литература – 15%,

математика – 10%

иностраный язык – 10%

4.2.5. за заведывание кабинетами (русский язык и литература, история) – 15%,

4.2.6. за выполнение работы председателя предметно-цикловой комиссии – 15%,

4.2.7. за разъездной характер работы – 25 %

4.3. за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда - 8%

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы устанавливаются всем работникам созданной комиссией по установлению стимулирующих выплат.

5.2. Педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, устанавливается ежемесячная фиксированная выплата стимулирующего характера в следующем размере:

850 рублей – при стаже работы до одного года;

640 рублей – при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей – при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей – при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

5.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

- 5.4. Педагогическим работникам производятся выплаты стимулирующего характера за качественные показатели деятельности (Приложение № 1).
- 5.5. Основанием для начисления стимулирующих надбавок сотрудникам колледжа является перечень показателей и критерий оценки с минимальным процентом к должностному окладу (Приложение № 2).
- 5.6. Назначение стимулирующих выплат производится комиссией на основании анализа оценочных листов, заполненных работниками.
- 5.7. По решению комиссии о распределении стимулирующего фонда, при согласовании с выборным органом первичной профсоюзной организации, директором издается приказ.
- 5.8. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам колледжа производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, искусства, кино и образовательных организациях культуры и искусств, дающего право на получение этой надбавки.

6. Заключительные положения

- 6.1. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.
- Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, а также доходы, поступающие от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, могут направляться колледжем на выплаты стимулирующего характера.
- 6.2. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Педагогические работники проходят аттестацию на подтверждение квалификации, либо на соответствие занимаемой должности.
- 6.3. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения, а также экономия фонда оплаты труда направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 6.4. Все доплаты, надбавки, премии, материальная помощь согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Приложение № 1
к Положению
о порядке и условиях
оплаты труда работников
ГПОУ «Кемеровский областной
музыкальный колледж»
(новая редакция)

перечень показателей	критерии оценки (значение показателей)	периодичность подачи сведений	количество баллов	периодичность выплаты
Интенсивность и высокие результаты	Высокий уровень исполнительской дисциплины	ежемесячно	1	ежемесячно
	Сохранение контингента: 95-100% 94-90% 89 и ниже	на начало семестра	1 0,5 0	ежемесячно
	Поступление в ВУЗ по направлению подготовки укрупненной группы «Культура и искусство»	сентябрь	Да – 2 Нет - 0	разово
	Подготовка победителей конкурсов профессионального мастерства, предметных олимпиад, учредителями которых являются Министерство культуры РФ, органы управления культуры субъектов РФ, международные организации. - ОУ, городских - областных, региональных - всероссийских, международных (заочно) - всероссийских, международных (очно)	ежемесячно	1 2 3 4 не более 8 баллов	ежемесячно
	Подготовка победителей иных конкурсов	ежемесячно	1 не более 4 баллов	ежемесячно
	Участие студентов в фестивалях	ежемесячно	1 не более 4 баллов	ежемесячно
	Публикации в научно-методических сборниках и СМИ	ежемесячно	2	ежемесячно
Сложность и напряженность выполняемой работы	Результативная подготовка студентов к участию в конференциях: - городской - областной, региональный	ежемесячно	1 2	ежемесячно

	- всероссийский, международный		3	
	Участие студентов в мастер- классах не ниже Всероссийского уровня	ежемесячно	2	ежемесячно
	Организация тематического концерта	ежемесячно	3 1 (повторное проведение)	ежемесячно
	Участие в организации тематического концерта	ежемесячно	1	ежемесячно
	Организация внеучебного мероприятия в ОУ	ежемесячно	1	ежемесячно
	Организация выездного мероприятия	ежемесячно	2	ежемесячно
	Участие в конференциях - очное (выступление с докладом) - заочное	ежемесячно	3 2	ежемесячно
	Результативное участие преподавателя в профессиональных конкурсах - городских - областных, региональных - всероссийских, международных (заочно) - всероссийских, международных (очно)	ежемесячно	1 2 3 4	ежемесячно
Качество выполняемой работы	Отсутствие обоснованных (письменных) жалоб, замечаний, нарушений	ежемесячно	0,5	ежемесячно
	Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	ежемесячно	0,5	ежемесячно

Приложение № 2
к Положению
о порядке и условиях
оплаты труда работников
ГПОУ «Кемеровский областной
музыкальный колледж»
(новая редакция)

должность	перечень показателей	критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат в % к должностному окладу	Периодичность выплаты	
Заместитель директора по учебной и научно-методической работе	Интенсивность и высокие результаты	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1	ежемесячно	
		Высокий уровень принятия управленческих решений, самостоятельности и исполнительской дисциплины	1	ежемесячно	
	Сложность и напряженность выполняемой работы	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений	0,5	ежемесячно	
		Привлечение внебюджетных средств	0,5	ежемесячно	
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя	1	ежемесячно	
	Качество выполняемой работы	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний, нарушений	0,5	ежемесячно	
		Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	0,5	ежемесячно	
	Заместитель директора по АХР	Интенсивность и высокие результаты	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1	ежемесячно
			Высокий уровень принятия управленческих решений, самостоятельности и исполнительской дисциплины	1	ежемесячно
Совершенствование материально-технической базы			0,5	ежемесячно	
Сложность и напряженность выполняемой работы		Рациональное расходование материалов и энергоресурсов	1	ежемесячно	
		Предупреждение аварийных и чрезвычайных ситуаций	1	ежемесячно	
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя	1	ежемесячно	
Качество выполняемой работы		Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний, нарушений	0,5	ежемесячно	
		Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	0,5	ежемесячно	
		Отсутствие фактов травматизма,	1	ежемесячно	

		аварийных ситуаций		
		Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	1	по результатам проверок
Главный бухгалтер	Интенсивность и высокие результаты	Высокий уровень исполнительской дисциплины	3	ежемесячно
		Освоение доведенных плановых назначений	3	ежемесячно
		Обеспечение финансовой дисциплины, достоверности учета бюджетных средств и материальных ресурсов	3	ежемесячно
	Сложность и напряженность выполняемой работы	Высокий уровень принятия управленческих решений, самостоятельности и исполнительской дисциплины	3	ежемесячно
		Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям	2	ежемесячно
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя	2	ежемесячно
	Качество выполняемой работы	Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	2	ежемесячно
		Отсутствие замечаний со стороны внутреннего и внешнего контроля	2	ежемесячно
		Отсутствие обоснованных письменных жалоб, замечаний, нарушений	2	ежемесячно
	Заместитель главного бухгалтера	Интенсивность и высокие результаты	Высокий уровень исполнительской дисциплины	15
Освоение доведенных плановых назначений			10	ежемесячно
Обеспечение финансовой дисциплины, достоверности учета бюджетных средств и материальных ресурсов			15	ежемесячно
Сложность и напряженность выполняемой работы		Высокий уровень принятия управленческих решений, самостоятельности и исполнительской дисциплины	10	ежемесячно
		Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям	10	ежемесячно
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя	5	ежемесячно
Качество выполняемой работы		Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	5	ежемесячно
		Отсутствие замечаний со стороны внутреннего и внешнего контроля	5	ежемесячно
		Отсутствие обоснованных письменных жалоб, замечаний, нарушений	5	ежемесячно
Заведующая сектором воспитательн		Интенсивность и высокие результаты	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
	Участие обучающихся в		2	ежемесячно

ой работы		общественно значимых социальных проектах областного, межрегионального уровня		
		Работа с детьми из социально неблагополучных семей	2	ежемесячно
	Сложность и напряженность выполняемой работы	Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям	3	ежемесячно
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя	4	ежемесячно
	Качество выполняемой работы	Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	4	ежемесячно
Отсутствие письменных жалоб, замечаний, нарушений		4	ежемесячно	
Заведующая профессиональной практикой	Интенсивность и высокие результаты	Высокий уровень исполнительской дисциплины	30	ежемесячно
		Введение новых форм, технологий и механизмов в организацию работы по профессиональной практике в колледже	16	ежемесячно
	Сложность и напряженность выполняемой работы	Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя	25	ежемесячно
		Высокий уровень принятия управленческих решений, самостоятельности и исполнительской дисциплины	25	ежемесячно
	Качество выполняемой работы	Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	5	ежемесячно
		Отсутствие письменных жалоб, замечаний, нарушений	5	ежемесячно
Методист	Интенсивность и высокие результаты	Высокий уровень исполнительской дисциплины	15	ежемесячно
		Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и авторских программ в образовании	15	ежемесячно
	Сложность и напряженность выполняемой работы	Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям	15	ежемесячно
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя	10	ежемесячно
		Организация работы с молодыми специалистами	8	ежемесячно
	Качество выполняемой работы	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний, нарушений	5	ежемесячно
		Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	5	ежемесячно
Заведующая библиотекой	Интенсивность и высокие результаты	Высокий коэффициент исполнительской дисциплины	16	ежемесячно
		Оформление тематических выставок, оформительская работа	15	ежемесячно

	Сложность и напряженность выполняемой работы	Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям	16	ежемесячно	
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя	16	ежемесячно	
		Использование ИКТ в работе	15	ежемесячно	
		Участие в конференциях, семинарах, курсах повышения квалификации, конкурсах по направлению деятельности городского, областного уровня	15	ежемесячно	
	Качество выполняемой работы	Отсутствие письменных жалоб, замечаний, нарушений	5	ежемесячно	
		Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	5	ежемесячно	
	Библиотекарь	Интенсивность и высокие результаты	Высокий коэффициент исполнительской дисциплины	15	ежемесячно
			Оформление тематических выставок, оформительская работа	15	ежемесячно
Сложность и напряженность выполняемой работы		Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям	15	ежемесячно	
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя	15	ежемесячно	
		Использование ИКТ в работе	15	ежемесячно	
		Участие в конференциях, семинарах, курсах повышения квалификации, конкурсах по направлению деятельности городского, областного уровня	15	ежемесячно	
Качество выполняемой работы		Отсутствие письменных жалоб, замечаний, нарушений	5	ежемесячно	
		Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	5	ежемесячно	
Экономист		Интенсивность и высокие результаты	Высокий коэффициент исполнительской дисциплины	25	ежемесячно
			Привлечение внебюджетных средств	20	ежемесячно
	Сложность и напряженность выполняемой работы	Эффективная организация учета и отчетности	25	ежемесячно	
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя	25	ежемесячно	
		Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям	15	ежемесячно	
	Качество выполняемой работы	Отсутствие письменных жалоб, замечаний, нарушений	10	ежемесячно	
		Отсутствие замечаний со стороны внутреннего и внешнего контроля	19	ежемесячно	
		Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	10	ежемесячно	
	Бухгалтер	Интенсивность и высокие результаты	Высокий коэффициент исполнительской дисциплины	25	ежемесячно
			Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям	25	ежемесячно
Сложность и		Оптимизация бухгалтерского учета	17	ежемесячно	

	напряженность выполняемой работы	Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя, главного бухгалтера	20	ежемесячно	
		Отсутствие замечаний со стороны внутреннего и внешнего контроля	20	ежемесячно	
		Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	10	ежемесячно	
		Отсутствие письменных жалоб, замечаний, нарушений	10	ежемесячно	
Специалист по кадрам	Интенсивность и высокие результаты	Высокий коэффициент исполнительской дисциплины	25	ежемесячно	
		Рациональная организация учета и отчетности	25	ежемесячно	
		Степень участия в работе	20	ежемесячно	
	Сложность и напряженность выполняемой работы	Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям	20	ежемесячно	
		Эффективность работы с сотрудниками	17	ежемесячно	
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя.	20	ежемесячно	
	Качество выполняемой работы	Отсутствие письменных жалоб, замечаний, нарушений	10	ежемесячно	
		Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	10	ежемесячно	
	Документовед	Интенсивность и высокие результаты	Высокий коэффициент исполнительской дисциплины	15	ежемесячно
			Рациональная организация учета и отчетности	15	ежемесячно
Степень участия в работе			15	ежемесячно	
Сложность и напряженность выполняемой работы		Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям	10	ежемесячно	
		Эффективность работы с сотрудниками	7	ежемесячно	
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя.	15	ежемесячно	
Качество выполняемой работы		Отсутствие письменных жалоб, замечаний, нарушений	5	ежемесячно	
		Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	5	ежемесячно	
Заведующий складом		Интенсивность и высокие результаты	Высокий коэффициент исполнительской дисциплины	35	ежемесячно
			Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям	25	ежемесячно
	Сложность и напряженность выполняемой работы	Рациональное использование материальных ценностей (без порчи, хищения и недостачи)	30	ежемесячно	
		Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	22	ежемесячно	
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя	30	ежемесячно	
	Качество	Отсутствие письменных жалоб,	10	ежемесячно	

	выполняемой работы	замечаний, нарушений			
		Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	10	ежемесячно	
Техник по эксплуатации здания	Интенсивность и высокие результаты	Высокий коэффициент исполнительской дисциплины	20	ежемесячно	
		Проведение мероприятий по экономии энергоресурсов	14	ежемесячно	
	Сложность и напряженность выполняемой работы	Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям	15	ежемесячно	
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя	15	ежемесячно	
		Своевременное предупреждение и реагирование на возникновение аварийных и чрезвычайных ситуаций	10	ежемесячно	
	Качество выполняемой работы	Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	5	ежемесячно	
		Отсутствие письменных жалоб, замечаний, нарушений	5	ежемесячно	
	Гардеробщик	Интенсивность и высокие результаты	Высокий уровень исполнительской дисциплины	60	ежемесячно
Проведение генеральных уборок помещения			48	ежемесячно	
Сложность и напряженность выполняемой работы		Высокий уровень качества обслуживания участников образовательного процесса	50	ежемесячно	
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя	50	ежемесячно	
Качество выполняемой работы		Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к посетителям и обучающимся	20	ежемесячно	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся учреждения	20	ежемесячно	
Водитель автомобиля		Интенсивность и высокие результаты	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	30	ежемесячно
			Высокий уровень исполнительской дисциплины	40	ежемесячно
	Сложность и напряженность выполняемой работы	Содержание автомобиля в рабочем, чистом состоянии	20	ежемесячно	
		Поездки в сложных погодных условиях	20	ежемесячно	
		Выполнение срочных, непредвиденных работ (выполнение грузо-погрузочных работ и др.)	20	ежемесячно	
		Экономия топлива	23	ежемесячно	
	Качество выполняемой работы	Ответственность и аккуратность вождения автомобиля, забота о безопасности пассажиров и груза	30	ежемесячно	
		Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению	20	ежемесячно	

		к пассажирам		
		Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний, нарушений	20	ежемесячно
Сторож	Интенсивность и высокие результаты	Высокий уровень исполнительской дисциплины	60	ежемесячно
		Проведение генеральных уборок помещения	42	ежемесячно
	Сложность и напряженность выполняемой работы	Своевременное реагирование и предупреждение чрезвычайных ситуаций	45	ежемесячно
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя.	45	ежемесячно
	Качество выполняемой работы	Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к посетителям и обучающимся	20	ежемесячно
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и посетителей	20	ежемесячно
Уборщик производстве нных помещений	Интенсивность и высокие результаты	Высокий уровень исполнительской дисциплины	60	ежемесячно
		реагирование и предупреждение вычайных ситуаций	30	ежемесячно
	Сложность и напряженность выполняемой работы	Проведение мероприятий по подготовке и завершению ремонтных работ помещений	34	ежемесячно
		Рациональное использование электроэнергии, воды	30	ежемесячно
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя.	40	ежемесячно
	Качество выполняемой работы	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и посетителей,	20	ежемесячно
		Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к посетителям и обучающимся	20	ежемесячно
Дворник	Интенсивность и высокие результаты	Высокий уровень исполнительской дисциплины	60	ежемесячно
		Высокий уровень принятия самостоятельных решений по благоустройству территории	48	ежемесячно
	Сложность и напряженность выполняемой работы	Своевременное реагирование и предупреждение аварийных и чрезвычайных ситуаций	45	ежемесячно
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя.	55	ежемесячно
	Качество выполняемой работы	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и посетителей,	20	ежемесячно
		Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к посетителям и обучающимся	20	ежемесячно
Электрик	Интенсивность и высокие результаты	Высокий уровень исполнительской дисциплины	40	ежемесячно
		Проведение мероприятий по экономии электроэнергии	20	ежемесячно
	Сложность и напряженность выполняемой	Своевременное реагирование и предупреждение аварийных и чрезвычайных ситуаций	20	ежемесячно

	работы	Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя.	27	ежемесячно
		Проведение мероприятий по подготовке и завершению ремонтных работ помещений	20	ежемесячно
	Качество выполняемой работы	Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	10	ежемесячно
		Отсутствие письменных жалоб, замечаний, нарушений	10	ежемесячно
Плотник	Интенсивность и высокие результаты	Высокий коэффициент исполнительской дисциплины	40	ежемесячно
		Проведение мероприятий по экономии энергоресурсов	20	ежемесячно
	Сложность и напряженность выполняемой работы	Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям	20	ежемесячно
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя	27	ежемесячно
		Своевременное предупреждение и реагирование на возникновение аварийных и чрезвычайных ситуаций	20	ежемесячно
	Качество выполняемой работы	Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	10	ежемесячно
		Отсутствие письменных жалоб, замечаний, нарушений	10	ежемесячно
	Слесарь-сантехник	Интенсивность и высокие результаты	Высокий коэффициент исполнительской дисциплины	40
Проведение мероприятий по экономии энергоресурсов			20	ежемесячно
Сложность и напряженность выполняемой работы		Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям	20	ежемесячно
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя	27	ежемесячно
		Своевременное предупреждение и реагирование на возникновение аварийных и чрезвычайных ситуаций	20	ежемесячно
Качество выполняемой работы		Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	10	ежемесячно
		Отсутствие письменных жалоб, замечаний, нарушений	10	ежемесячно
Реставратор клавишных инструментов		Интенсивность и высокие результаты	Высокий уровень исполнительской дисциплины	40
	Своевременное реагирование и предупреждение аварийных и чрезвычайных ситуаций		20	ежемесячно
	Сложность и напряженность выполняемой работы	Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя.	20	ежемесячно
		Участие в проведении капитального ремонта музыкальных инструментов	28	ежемесячно
	Качество выполняемой работы	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и посетителей,	10	ежемесячно
		Соблюдение профессионального	10	ежемесячно

		этикета, корректности по отношению к посетителям и обучающимся		
Программист	Интенсивность и высокие результаты	Высокий уровень исполнительской дисциплины	20	ежемесячно
		Освоение и внедрение инновационных методов работы	10	ежемесячно
	Сложность и напряженность выполняемой работы	Своевременное реагирование и предупреждение ситуаций сбоя работы техники.	10	ежемесячно
		Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя.	5	ежемесячно
		Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям	5	ежемесячно
	Качество выполняемой работы	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников.	2	ежемесячно
		Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и обучающимся	2	ежемесячно