муниципальное бюджетное образовательное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции «Росток»
356800 г.Буденновск, Ставропольского края, пр. Буденного, 71
Тел. (86559) 4-29-26
E-mail: Rost-psi@mail.ru
ИНН/КПП 2624024648 / 262401001

Приложение
к приказу МБОУ ЦППРК «Росток»
от 03 декабря 2018 года № 73/1 ОД

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации
МБОУ ЦППРК «Росток»
_____С.Б. Лабер

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ ЦППРК «Росток»
_____Е.С. Салахутдинова
«03» декабря 2018 г.
Приказ № 73/1 от «03» декабря 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБОУ ЦППРК «Росток»

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников МБОУ ЦППРК «Росток» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол 11 в целях повышения материальной заинтересованности работников МБОУ ЦППРК «Росток» (далее – учреждения), реализации показателей эффективности деятельности, улучшении качества оказываемых образовательных услуг и совершенствовании системы оплаты труда.

Положение рассчитано на перспективу социально-экономического развития образовательного учреждения.

2. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами муниципальногоучреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются применительно только к работникам МБОУ ЦППРК «Росток», предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделу 4 настоящего Положения.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

9. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год, исходя из объема размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения

2.1. Должностные оклады работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Размеры должностного оклада заместителя директора учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора	16892	15822	14844	13963

В размеры должностных окладов заместителя директора образовательного учреждения, кроме заместителя директора по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

При отсутствии в штатном расписании организаций III и IV групп по оплате труда руководителя должности заместителя директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством административно-хозяйственные функции могут быть возложены на одного

из штатных работников с доплатой в размере до 10 процентов к должностному окладу по их основной должности.

2.1.2. Заместителю руководителя устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) учреждения	Предельная кратность
1.	Группа оплаты труда 1	до 5,0
2.	Группа оплаты труда 2	до 4,5
3	Группа оплаты труда 3	до 3,5

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителя руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя, а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителя руководителя сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
3.	3 квалификационный уровень	педагог-психолог	7220
4.	4 квалификационный уровень	учитель-дефектолог; учитель-логопед	7992

2.2. Минимальные должностные оклады работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих»:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	5163
2 квалификационный уровень	Заведующие: хозяйством	5266

2.3. Минимальные должностные оклады учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

№ п/п	Наименование профессии	Диапазон тарифных разрядов	Оклад (ставка заработной платы), руб.
1	Оператор котельной установки	2	3917
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3	4093
3	Сторож <*>	2	3917
4	Уборщик служебных помещений	1	3738
5	Рабочий по уборке территорий	2	3917

<*> - оплата сторожам производится на основании суммированного рабочего времени на конец календарного года.

2.3.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим

разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в пустынных и безводных местностях на территории Буденновского муниципального района к заработной плате устанавливается коэффициент 1,1.

3.5. Размеры компенсационных выплат 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) <*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3

1	За работу в муниципальных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах). Данная выплата осуществляется с учетом нагрузки.	20%
2	Педагогическим работникам, осуществляющим работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья на базе территориальной психолого-медико-педагогической комиссии.	20%
3	Педагогическим работникам муниципальных учреждений за руководство методическими, цикловыми объединениями, предметными, психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, работникам за работу в аттестационных комиссиях: школьного уровня районного уровня	 10% до 15%
4	Работникам муниципальных учреждений, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом (свыше 1000 экземпляров), за работу с архивом учреждения	20%
5	Работникам, осуществляющим полномочия ответственного: -по охране труда - по противодействию коррупции - руководителя антитеррористической группы - за ГО и ЧС - за противопожарную безопасность; - за электробезопасность - за ведение сайта муниципального учреждения	 20% 15% 15% 15% 20% 20% 20%

Примечания к таблице:

<*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В каждой организации на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон).

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах учреждения.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с настоящим Положением.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

4.2. В организациях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы

за качество выполняемых работ

за стаж непрерывной работы

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

Учреждение может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- ежемесячная выплата к заработной плате педагогическим работникам, отнесенных к категории молодых специалистов устанавливается по основному месту работы в размере не менее 1000 рублей и не более 50% должностного оклада не зависимо от педагогической нагрузки и выплачивается в течение трёх лет со дня его принятия на работу. Выплачивается одновременно с заработной платой в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, в том числе в период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске и в период временной нетрудоспособности. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в муниципальные учреждения в течение трех лет включительно после

окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательной организации – 35% от должностного оклада;

- педагогическим работникам учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, за участие в работе районной инновационной площадки – 20%;

- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников организации и др.) - 15% от должностного оклада на время организации и проведения работы;

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом (приложение 1 к настоящему Положению).

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

4.4.1. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются и выплачиваются ежемесячно:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 %, «заслуженный» – 20 % установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий или нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.4.2. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, – 3% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 22% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы)

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работымогут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в учреждении;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников организации или положением о премировании.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за календарный год (полугодие, квартал, месяц).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам учреждения в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;

- ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

- наградами Ставропольского края;

- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда муниципального учреждения на основании приказа руководителя.

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный год (полугодие, квартал, месяц) устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения.

Оценку эффективности работы работников учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки

Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - до 100%;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками до 100%;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - до 100%;

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств муниципального учреждения.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности *(приложение 1).*

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады,

ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.7. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.8. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования АБМР.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений несет руководитель.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций системы образования применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ЦППРК «Росток»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы **педагога-психолога** МБОУ ЦППРК «Росток», _____на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда с_____ по _____

Критерий	**Оцениваемые показатели**	**Параметры показателей**	**Оценка в баллах**	**Способ выведения оценки**	**Само0оценка**	**Оценка раб.группы**	**Источник информации**
Эффективность реализации направлений профессиональной деятельности	Оптимизация разработанного психологического сопровождения клиентов по индивидуальным и групповым программам		1	Накопительный			Учетно-отчетная документация специалиста
	Формирование банка стимульных материалов различной модальности и и/или адаптирование диагностических методик под актуальные потребности образовательных организаций		1	Накопительный			Наличие стимульных материалов
	Грамотное составление аналитических справок, заключений и др. по запросу		1	Накопительный			Наличие документа
	Обобщение профессионального опыта	Статья- Выступление - Семинар, мастер-класс, круглый стол, вебинар -	0,5 1 3	Путем суммирования			Копии материалов
	Приоритет выбора работы с различным контингентом обратившихся за психологической помощью клиентов	развивающие занятия с дошкольникам и, младшими школьниками - консультирование подростков – консультирование родителей – консультирование взрослых, старших подростков (от 14 лет) - ведение групповых занятий (не менее 3 сессий в группе) – тренинг –	0,25 0,5 1 3 1 1	Путем суммирования			Учетно-отчетная документация специалиста
	Работа, с клиентами с особыми потребностями (требующими коррекции состояния)	лица с ОВЗ – лица с эмоционально-личностными расстройствам и -	1 3	Путем суммирования			Наличие подтвержденного заключения/ диагноза, учетно-отчетная документация специалиста

	Разработка информационных сборников, брошюр, буклетов для участников образовательного пространства	Буклет, презентация, рекламные материалы– Брошюра, сборник, публикация в журналах.сборниках -	0,5 1,5	Накопительный			Наличие печатной продукции
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 20,25 баллов							
	Привлечение внебюджетных средств		1	Накопительный			Учетно-отчетная документация
Максимально возможное количество баллов по критерию 2 - 1 балла							
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 21,25 балла							

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____»_____ 2019 г. _____

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____»_____ 2019 г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного учреждения.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы **учителя-логопеда** муниципального образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, муниципального центра психолого-педагогической реабилитации и коррекции «Росток», _____на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда с_____ по _____

Критерий	Оцениваемые показатели	Параметры показателей	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Самооценка	Оценка рабочей группы	Источник информации
Эффективность реализации направлений профессиональной деятельности	Осуществление коррекционно-развивающей деятельности в отношении вторичных речевых нарушений у детей с ограниченными возможностями здоровья		3	Накопительный			Учетно-отчетная документация специалиста; наличие копии документа, подтверждающего первичное нарушение
	Адаптирование разработанного коррекционно-развивающего сопровождения клиента по индивидуальным и групповым программам		2,5	Накопительный			Учетно-отчетная документация специалиста
	Оптимизация готовых диагностических материалов под конкретные условия и цели ОУ		2	Накопительный			Учетно-отчетная документация специалиста
	Оформление кабинета, информационных стендов		0,5	Накопительный			Наличие результатов оформления
	Обобщение профессионального опыта	Разработка буклета – **<u>выступление:</u>** район – край – **<u>публикации:</u>** МОУ МЦППРК «Росток»- район- край- **<u>мастер-класс, конкурс, семинар, вебинар:</u>** район – край –	0,25 0,5 1 0,5 0,75 1,25 1 1,5	Путем суммирования			Наличие печатной продукции, материалов выступления

	Участие в супервизиях, интервизиях		1	Накопительный			Учетно-отчетная документация специалиста
	Разнообразие охваченного контингента, обратившегося за логопедической помощью	Дошкольники, мл.школьники и подростки-Дошкольники, мл.школьники-	2,5 2	Накопительный			Учетно-отчетная документация специалиста
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 18,25 балла							
Рекламно-просветительская и деятельность специалиста	Участие в просветительских и рекламных мероприятиях о деятельности центра	Разработка, составление и распространени рекламных материалов	1	Накопительный			Разработанные рекламные материалы
Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 1 балла							
Выполнение расширенного объема работ в связи с производственной необходимости	Общественная активность		1	Накопительный			
	Привлечение внебюджетных средств		1	Накопительный			
Максимально возможное количество баллов по критерию 3 – 2 балла							
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 21,25 балла							

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____»_____ 2019 г. _____

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____»_____ 2019 г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного учреждения.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы **секретаря руководителя** муниципального образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, муниципального центра психолого-педагогической реабилитации и коррекции «Росток», _____ _____ на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда с _____ г. по _____ г.

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено	Способ выведения оценки	Самооценка	Оценка рабочей группы	Источник информации
Успешное и добросовестное исполнение работником трудовых обязательств	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и функциональных обязанностей	2	Путем суммирования			
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 2 балла						
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	Использование в работе программ MicrosoftWord, Excel и др.	2	Путем суммирования			
	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	2	Путем суммирования			
	Отсутствие жалоб от посетителей на работу секретаря руководителя.	3	Путем суммирования			Докладные, книга жалоб и предложений учреждения
	Грамотное ведение дел по номенклатуре	2	Путем суммирования			Отчет о проделанной работе

	Качественная работа с пенсионным фондом	2	Путем суммирования			Отчет о проделанной работе
Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 11 баллов						
Максимально возможное количество баллов по всем критериям 13 баллов						

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.
«_____»_____ 2019 г. _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)
«Принято» «_____»_____ 2019 г.
Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного учреждения.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы **завхоза** муниципального образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, муниципального центра психолого-педагогической реабилитации и коррекции «Росток», _____на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда с _____г. по _____ г.

Наименование критерия	**Наименование показателя**	**Утверждено**	**Способ выведения оценки**	**Самооценка**	**Оценка рабочей группы**	**Источник информации**
Обеспечение условий безопасности (пожаро, энерго) сотрудников и клиентов центра	Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	0,5	накопительный			Учетно-отчетная документация (заявки)
	Обеспечение условий электробезопасности в учреждении.	0,5	накопительный			Отсутствие замечаний
	Ведение документации по пожаро и энергобезопасности	1	накопительный			Учетно-отчетная документация
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 2 балла						
Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	0,5	накопительный			Учетно-отчетная документация
	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	0,25	накопительный			
	Отсутствие замечаний за не своевременное списание материальных ценностей	0,5	накопительный			Учетно-отчетная документация
	Соблюдение установленных лимитов потребления тепло энергоносителей, водоснабжения.	0,5	накопительный			Учетно-отчетная документация
Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 1,75 балла						
Выполнение расширенного объема работ в связи производственной необходимости	Выполнение поручений администрации не предусмотренных в должностной инструкции	0,5	накопительный			
	Ведение и обслуживание сайта организации	3,5	накопительный			Учетно-отчетная документация
Максимально возможное количество баллов по критерию 3 - 4 балла						
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 7,75 балла						

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.
«_____»_____ 2019 г. _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)
«Принято» «_____»_____ 2019 г.
Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного учреждения.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы рабочего по уборке служебных помещений муниципального образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, муниципального центра психолого-педагогической реабилитации и коррекции «Росток»,_____на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда с _____ г. по _____ г.

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено	Способ выведения оценки	Самооценка	Оценка рабочей группы	Источник информации
Качество труда	Сохранность рабочего инвентаря и материальных ценностей	0,5	Путем суммирования			Докладные и отчеты ответственных лиц
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 0,5 балла						
Выполнение расширенного объема работ в связи производственной необходимости	Участие в текущем ремонте здания центра	1,5	Путем суммирования			Докладные и отчеты ответственных лиц
	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории центра	1	Путем суммирования			Докладные и отчеты ответственных лиц
	Осуществление пропускного режима на территории центра	1	Путем суммирования			График дежурства работников МОУ МЦППРК «Росток», осуществляющих пропускной режим в учреждение.
	Выполнение контроля за отопительными печами в осенне-зимний период	1	Путем суммирования			Докладные и отчеты ответственных лиц
Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 4,5 балла						
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 5 баллов						

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____»_____ 2019 г. _____

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____»_____ 2019 г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного учреждения.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы рабочего по уборке территории муниципального образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, муниципального центра психолого-педагогической реабилитации и коррекции «Росток», _____ _____ на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда с _____ по _____

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено	Способ выведения оценки	Самооценка	Оценка рабочей группы	Источник информации
Успешное и добросовестное исполнение работником трудовых обязательств	Сохранность инвентаря и складского помещения.	0,5	Путем суммирования			Докладные и отчеты ответственных лиц
	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории центра, обрезка деревьев, покос травы	1	Путем суммирования			Докладные и отчеты ответственных лиц
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 1,5 балла						
Выполнение расширенного объема работ в связи производственной необходимости	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём снега и листьев, замена отсутствующего работника).	1,5	Путем суммирования			Докладные и отчеты ответственных лиц
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1	Путем суммирования			Докладные и отчеты ответственных лиц

	Осуществление пропускного режима на территории центра	0,5	Путем суммирования			График дежурства работников МОУ МЦППРК «Росток», осуществляющих пропускной режим в учреждение.
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	0,5	Путем суммирования			Докладные и отчеты ответственных лиц
Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 3,5 балла						
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 5 баллов						

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____»_____ 2019 г. _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____»_____ 2019 г.
Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы оператора котельной муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, центра психолого-педагогической реабилитации и коррекции «Росток»_____
_____ на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда с _____ по _____

Наименование критерия	**Наименование показателя**	**Утверждено**	**Способ выведения оценки**	**Самооценка**	**Оценка рабочей группы**	**Источник информации**
Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории	отсутствие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей	1	Путем суммирования			
	ответственное отношение к сохранности технического оборудования котлов (печных блоков)	1	Путем суммирования			Учетно-отчетная документация сторожа
	соблюдение температурного графика работы котлов	1	Путем суммирования			Учетно-отчетная документация сторожа
	ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке.	1	Путем суммирования			Учетно-отчетная документация сторожа
	соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, личной гигиены, правил ТБ и ПБ	0,5	Путем суммирования			
	выполнение отдельных служебных поручений своего непосредственного руководителя, не входящих в должностные обязанности	0,5	Путем суммирования			
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 5 баллов						
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 5 баллов						

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____»_____ 2019 г. _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____»_____ 2019 г.
Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы сторожа муниципального образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, муниципального центра психолого-педагогической реабилитации и коррекции «Росток»_____,
_____ на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда с _____ по __ _____

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено	Способ выведения оценки	Самооценка	Оценка рабочей группы	Источник информации
Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории	Качество пропускного режима в общеобразовательном учреждении	1	Путем суммирования			
	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке.	1,5	Путем суммирования			Учетно-отчетная документация сторожа
	Участие в уборке территории центра	1	Путем суммирования			
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте)	1,5	Путем суммирования			
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 5 баллов						
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 5 баллов						

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____»_____ 2019 г. _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____»_____ 2019 г.
Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания муниципального образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, муниципального центра психолого-педагогической реабилитации и коррекции «Росток»,
_____ на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда с _____ г. по _____ г.

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено	Способ выведения оценки	Самооценка	Оценка рабочей группы	Источник информации
Успешное и добросовестное исполнение работником трудовых обязательств	Своевременность проведения профилактических работ в данном учреждении за время работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	Путем суммирования			Докладные и отчеты ответственных лиц
	Своевременность и качество выполнения всех видов ремонтно-строительных работ в помещении, прилегающих зданиях и на территории учреждения	1	Путем суммирования			Докладные и отчеты ответственных лиц
	Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети.	0,5	Путем суммирования			Докладные и отчеты ответственных лиц
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 2,5 балла						
Высокая организация обеспечения технического	Сохранность материалов, рабочих инструментов.	0,5	Путем суммирования			Отчет о выполненной работе

обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	0,5	Путем суммирования			Докладные и отчеты ответственных лиц
	Выполнение аварийных и особо срочных ремонтных работ.	1	Путем суммирования			Докладные и отчеты ответственных лиц
Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 2 балла						
Выполнение расширенного объема работ в связи производственной необходимости	Проявление творчества в изготовлении оборудования для учреждения.	0,5	Путем суммирования			Отчет о выполненной работе
Максимально возможное количество баллов по критерию 3 – 0,5 балла						
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 5 баллов						

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.
«_____»_____ 2019 г. _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)
«Принято» «_____»_____ 2019 г.
Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного учреждения.