

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
организации МБОУ ДО «ЦРТДЮ»

Галушкина С.И.

«28» января 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДО «ЦРТДЮ»

Афанасова Г.В.

«28» января 2022 г.

**Положение об оплате труда
работников муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества
детей и юношества» с.Новоникольска Уссурийского городского округа**

1. Настоящее Положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах (далее соответственно – Положение) работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» с.Новоникольска Уссурийского городского округа (далее – Учреждение) разработано в соответствии Решения Думы Уссурийского городского округа № 972-НПА от 02.04.2019 года «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Уссурийского городского округа» со всеми внесенными изменениями и дополнениями.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) государственных гарантий по оплате труда;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) методических рекомендаций;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) мнения представительного органа работников;
- е) профессиональных стандартов.

3.. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), установленная в соответствии с

настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой на основе Положения «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Уссурийского городского округа», утвержденного решением Думы Уссурийского городского округа от 07 августа 2011 года № 438-НПА, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Размеры окладов педагогического и учебно-вспомогательного персонала

1. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](#) (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Таблица 1

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)
Педагогические работники и работники учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений	
III. Должности, отнесенные к ПКГ "педагогические работники":	
2-й квалификационный уровень (концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; тренер-преподаватель)	13322
2-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	14655
2-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	15321

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)
3-й квалификационный уровень (методист)	14720
3-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	16191
3-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	16928

III. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих

3. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к [ПКГ](#), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
I. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень: (секретарь-машинистка)	7826
2-й квалификационный уровень должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	7950
II. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень: (заведующий хозяйством)	8943

IV. Размеры окладов по профессиональным группам общеотраслевых профессий рабочих

4. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих к [ПКГ](#), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
I. ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: (гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений)	7826
II. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	8495

V. Порядок и условия выплат компенсационного характера

5. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений образования, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате устанавливается в размере 20 процентов;

в размере 30 процентов устанавливается для образовательных учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах приграничной 30-километровой зоны, для остальных учреждений районный коэффициент устанавливается в размере 20 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка. Для молодежи до 30 лет, прожившей в южных районах Дальнего Востока не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30 процентов заработка.

5.3. Выплаты за работу в сельской местности.

Работникам образовательных учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливаются выплаты за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада с учетом фактической нагрузки.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со [статьей 150](#) ТК РФ, при совмещении профессий (должностей),

расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - [статьей 151](#) ТК РФ, сверхурочной работе - [статьей 152](#) ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - [статьей 153](#) ТК РФ.

Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со [статьей 154](#) ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом показателей и критериев эффективности работы (приложение 3), утвержденных локальными нормативными актами с учетом мнения выборного представительного органа работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Педагогическим и другим работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- за высокие результаты работы;
- премии по итогам работы.

6.1. Выплаты за выслугу лет устанавливаются ежемесячно к должностному окладу при стаже работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 3 процента оклада;
- от 5 до 10 лет - 5 процентов оклада;
- свыше 10 лет - 10 процентов оклада.

Выплаты за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более чем за одну ставку заработной платы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются ежемесячно в размере до 250 процентов оклада.

При установлении выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам учитываются:

участие учащихся (воспитанников) в муниципальных, региональных и всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях;

наличие системы работы с одаренными детьми;

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг.

При установлении выплат за качество выполняемых работ учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учитываются:

отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работниками;

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем.

6.3. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно в размере до 200 процентов должностного оклада.

При установлении выплат за высокие результаты работы педагогическим работникам учитывается:

применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических технологий;

участие в реализации отраслевых программ, проектов;

участие в профессиональных конкурсах;

уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов и ведению журналов;

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году);

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

выполнение особо важных заданий и срочных работ.

При установлении выплат за высокие результаты работы учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учитывается:

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, создание комфортных и эстетичных условий среды образовательного процесса, системная и эффективная работа по созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности и т.д.);

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

выполнение особо важных заданий и срочных работ.

При установлении выплат педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы учитываются только те (из вышеперечисленных) критерии, которые соответствуют направлению деятельности работника. Образовательные учреждения вправе устанавливать дополнительные критерии в локальных нормативных актах.

6.4. Премии по итогам работы могут выплачиваться:

за истекший период работы (за квартал, год);

при наступлении определенных событий, в том числе: премия к юбилейной

дате работника (50, 55, 60, 65 лет);

премия к профессиональному празднику;

премия к юбилею учреждения;

премия к праздничному дню (8 Марта, 23 Февраля);

премия в связи с выходом работника на пенсию.

Размер премии определяется в абсолютном размере и не может превышать двух должностных окладов в год. Назначение премии может производиться по одному или нескольким основаниям и носит разовый характер.

6.5. Выплаты стимулирующего характера в образовательных учреждениях, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников образовательных учреждений, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников образовательных учреждений. Непосредственные стимулирующие выплаты работникам производятся на основании приказа директора.

VII. Условия оплаты труда административного персонала

7. Размер оклада руководителя устанавливается в кратном отношении к окладу по максимальному квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы работников, относящихся к основному персоналу, возглавляемого им учреждения, установленному по типу учреждения (Приложение 1). Размер кратности к окладу основного персонала предусматривается в [Приложении 2](#) к настоящему Положению.

В случае увеличения среднегодовой численности обучающихся (воспитанников) по итогам истекшего календарного года руководитель образовательного учреждения вправе обратиться в управление образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа с ходатайством об увеличении ему размера кратности к окладу, установленного в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

В случае изменения численности учащихся (воспитанников) в меньшую сторону оклад руководителя пересчету не подлежит.

Руководителю Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников Учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) в кратности 5.

8. Оклады заместителя руководителя Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

9. Выплаты компенсационного характера для руководителя Учреждения, заместителя по учебно-воспитательной работе, устанавливаются в соответствии с [разделом V](#) настоящего Положения.

10. Руководителю Учреждения, заместителю в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за выслугу лет;
- за высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

10.1. За выслугу лет - ежемесячно к должностному окладу в зависимости от стажа работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 3 процента оклада;

от 5 до 10 лет - 5 процентов оклада;

свыше 10 лет - 10 процентов оклада;

выплаты стимулирующего характера за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более чем на одну ставку заработной платы по основной должности;

10.2. За высокие результаты работы - ежемесячно в размере до 30 процентов оклада, с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения;

10.3. За качество выполняемых работ – ежемесячно в размере до 20 процентов оклада, с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения;

10.4. Премии по итогам работы могут выплачиваться:

за истекший период работы (за квартал, год);

при наступлении определенных событий, в том числе:

премия к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65 лет);

премия к профессиональному празднику;

премия к юбилею учреждения;

премия к праздничному дню (8 Марта, 23 Февраля);

премия в связи с выходом работника на пенсию.

Размер премии определяется в абсолютном размере и не может превышать двух должностных окладов в год. Назначение премии может производиться по одному или нескольким основаниям и носит разовый характер.

11. Целевые показатели деятельности Учреждения утверждаются управлением образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа. Оценку работы руководителя Учреждения осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений, которая утверждается приказом управления образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа.

12. Порядок, размеры и условия выплаты руководителю Учреждения за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премии по итогам работы устанавливаются нормативным правовым актом администрации Уссурийского городского округа.

13. Размеры выплат руководителю Учреждения за высокие результаты работы и качество выполняемых работ определяются 2 раза в год.

14. Размеры и условия выплат стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами 2 раза в год, с учетом мнения представительного органа.

15. При установлении выплат заместителю руководителя Учреждения за высокие результаты работы учитывается:

внедрение инновационных форм и методов ведения работы, способствующих повышению качества образовательного процесса;

высокий уровень организации и проведения мероприятий, связанных с учебно-воспитательным процессом;

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, создание комфортных и эстетичных условий среды образовательного процесса, системная и эффективная работа по созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности и т.д.);

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

выдвижение творческих идей в области своей деятельности;

качественное выполнение особо важных заданий и срочных работ.

16. При установлении выплат заместителю руководителя за качество выполняемых работ учитывается:

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

отсутствие жалоб и обращений граждан на качество предоставления услуг;

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

высокий уровень исполнительской дисциплины при подготовке отчетов и иной документации.

17. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя за высокие результаты работы устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении выплат заместителю руководителя за высокие результаты работы учитываются только те (из вышеперечисленных в настоящем пункте) критерии, которые соответствуют направлению их деятельности. Образовательные учреждения вправе устанавливать дополнительные критерии в своих локальных нормативных актах.

VIII. Формирование фонда оплаты труда

18. Фонд оплаты труда работников формируется в соответствии со штатным расписанием в пределах доведенных учреждению объемов расходных обязательств, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

IX. Заключительные положения

19. В соответствии с настоящим Положением разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда с учетом требований настоящего Положения и в соответствии с действующим трудовым законодательством.

20. Заработная плата работников учреждения индексируется в соответствии с решением Думы Уссурийского городского округа от 17 декабря 2021 года №538-НПА « О бюджете Уссурийского городского округа на 2022 год и плановый период 2023 и 2024 годов» с учетом роста потребительских цен на товар и услуги»

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО «ЦРТДЮ»

Перечень
должностей и профессий работников, непосредственно обеспечивающих
выполнение основных функций МБОУ ДО «ЦРТДЮ»

п/п	Тип образовательного учреждения	Наименование должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу	Размер оклада работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, учитываемый при определении должностного оклада
-----	---------------------------------	--	---

			руководителя, (рубли)
.	Учреждение дополнительного образования	Педагог дополнительного образования	14 205

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО «ЦРТДЮ»

Показатели
для отнесения образовательного Учреждения
к группам по оплате труда руководителя

Группа учреждений	Среднегодовое число учащихся (воспитанников)	Кратность оклада руководителя
Учреждения дополнительного образования		
I	от 100 до 5000	2,00

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО «ЦРТДЮ»

**Показатели и критерии эффективности работы для осуществления
выплат стимулирующего характера**

Основания для выплаты стимулирующего характера	Размер в % от должностного оклада
II. За качество выполняемых работ педагогическим работникам	до 250 %
Наполняемость обучающихся в группах:	

• сохранность контингента обучающихся (свыше 90%) • превышение нормативной наполняемости (от трёх человек)	• 10 % • 10 %
за техническое и музыкальное сопровождение мероприятий МБОУ ДО «ЦРТДЮ» (за каждое мероприятие)	5% - 10%
за оформление документов не входящих в номенклатуру дел	5% -15%
за консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ обучающихся, не являющихся обучающимися данного педагога	5% -15%
за разработку и публикацию педагогами методических материалов в различных изданиях	5% - 20%
Консультирование педагогических работников по подготовке и оформлению конкурсных работ, аттестационных материалов, рецензирование творческих работ, проведение мастер – классов, обмен опытом (обобщение собственного педагогического опыта) и т.д.	5% - 30%
Педагогам за заведование учебными кабинетами (по итогам года)	5 - 35 %
III. За качество выполняемых работ учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу	50 - 250%
За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем образовательного учреждения.	30 - 100%
За напряженность, сложность, интенсивность и высокие достижения в труде	20 - 75 %
За дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника	30 - 75 %
IV. За высокие результаты в работе педагогических работников	до 200 %
Педагогам – участникам профессиональных конкурсов • муниципальный уровень; • краевой уровень • региональный уровень	• 30 % • 40 % • 50 % • 60 %

• всероссийский уровень • международный уровень	• 80 %
Педагогам - победителям в муниципальных, краевых, региональных, российских, международных профессиональных и общественно-значимых мероприятиях • муниципальный уровень; • краевой уровень • региональный уровень • всероссийский уровень • международный уровень	• 40 % • 60 % • 80% • 200 % • 200 %
Педагогам за организацию и проведение общественно-значимых мероприятий (олимпиад, смотров, конкурсов, соревнований и т. д.) за одно мероприятие: • мероприятия МБОУ ДО «ЦРТДЮ» • муниципальные мероприятия • краевые, региональные конкурсы и соревнования	• 10 % • 30 % • 50 %
Педагогам за участие обучающихся в общественно-значимых мероприятиях (конкурсах) за одно мероприятие: • в мероприятиях МБОУ ДО «ЦРТДЮ» • в муниципальных мероприятиях • в краевых и региональных конкурсах и соревнованиях • во всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях • в международных конкурсах и соревнованиях	• 10 % • 20 % • 25 % • 30 % • 40 %
Педагогам за подготовку обучающихся - победителей, лауреатов и дипломантов различных конкурсов, соревнований: • уровень образовательного учреждения • муниципального уровня • краевого уровня; • регионального уровня • всероссийского • международного уровня	• 20 % • 30 % • 50 % • 60 % • 80 % 100 - 200 %
Педагогам за участие обучающихся в акциях, благотворительных концертах, других <u>неконкурсных</u> мероприятиях (за одно мероприятие)	10 %
Педагогам за участие в общественно-значимых	

мероприятиях, реализации программ, проектов, акций и т.д. • муниципального уровня • краевого уровня; • всероссийского уровня; • международного уровня	• 10 % • 25 % • 50 % • 60 - 100 %
За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами	10 - 50%
за работу по внедрению здоровьесберегающих технологий,	10 – 30%
применение в работе инновационных методов обучения, передовых технологий	10 – 30%
За участие в реализации отраслевых программ, проектов	10 - 50%
За высокий уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов и ведению журналов	5%
За выполнение особо важных заданий и срочных работ	5 - 30%
За звание и награды (ученая степень, почетное звание работника общего образования, отличник физкультуры и спорта и т.д.): -учёная степень -почетное звание работника общего образования -отличник, заслуженный работник физкультуры и спорта РФ -заслуженный мастер спорта, заслуженный тренер РФ	до 100% 30% 30% 30% 50 - 100%
V.За высокие результаты в работе учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	200 %
Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения: - высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, - создание комфортных и эстетичных условий среды образовательного процесса, -системная и эффективная работа по созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности	50%
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие	30 - 50%

сроки и с высокими результатами	
Выполнение особо важных заданий и срочных работ.	20 - 50%
VI. Выплаты стимулирующего характера административному персоналу	до 100%
За высокие результаты работы с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения	20 - 50%
За качество выполняемых работ с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения	20 - 50%