

СОГЛАСОВАНО

Директор департамента образования
Администрации города Омска



Е.В. Спехова

« » 20 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
города Омска «Центр творчества «Созвездие»



Д.Н. Жидков

« 01 » 09 20 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
города Омска «Центр творчества
«Созвездие»



М.В. Каганер

20 15 года

ПРИНЯТО

Советом бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
города Омска «Центр творчества «Созвездие»

протокол № 3

01 05 2015 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования города Омска
«Центр творчества «Созвездие»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Центр творчества «Созвездие» (далее – Учреждение), разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральным Законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлениями Администрации города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в бюджетных учреждениях города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска», от 30 января 2012 года № 183-п «О мерах по совершенствованию оплаты труда работников муниципальных учреждений города Омска», от 11 января 2013 года № 10-п «О мерах по совершенствованию оплаты труда работников муниципальных учреждений города Омска в 2013 году», коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение устанавливает размеры окладов, ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к ним, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Размеры базовых окладов, ставок заработной платы всех категорий работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

1.3.1. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включен в базовый оклад педагогических работников.

1.3.2. В случаях, когда работник имеет право на повышение базового оклада, ставки заработной платы по двум и более основаниям, повышение оклада, ставки заработной платы по каждому основанию исчисляется из оклада, ставки заработной платы, учебной нагрузки без учета повышения по другим основаниям.

1.3.2. Повышение базовых окладов, ставок заработной платы по основаниям, предусмотренным настоящим Положением, образует должностные оклады, ставки заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы), компенсационных и стимулирующих выплат.

2. Размер оклада руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

2.1. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается правовым актом директора департамента образования Администрации города Омска (далее – Департамент).

2.2. Размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем Учреждения после согласования в Департаменте мотивированного обоснования объемов и содержания, исполняемых заместителями руководителя и главным бухгалтером Учреждения должностных обязанностей, на 10–30 процентов ниже оклада руководителя и определяется трудовым договором.

3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, ставке заработной платы, но без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда могут устанавливаться компенсационные выплаты. Размер и условия осуществления таких выплат определяются актом специальной оценки условий труда.

3.2. Выплаты по районному коэффициенту устанавливаются в размере 15 процентов и начисляются на всю сумму заработной платы.

3.3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться выплаты в следующих размерах:

- при работе в ночное время – до 35 процентов от должностного оклада;

– при совмещении профессий (должностей) размер выплаты рассчитывается из должностного оклада по совмещаемой должности с учетом фактически отработанного времени.

3.4. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей) и за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, и срок, на который они устанавливаются, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы определяется приказом руководителя.

3.5. Размеры и условия выплат компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются правовым актом директора Департамента и определяются в трудовом договоре.

4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться приказом (распоряжением) руководителя Учреждения на месяц или квартал, на период учебного года с 1 сентября до 31 мая, на весь период тарификации с 1 сентября до 31 августа, но не более чем на год, изданным на основании решения комиссии Учреждения по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия).

Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) руководителя Учреждения. В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Надбавка за стаж работы по занимаемой должности может устанавливаться приказом (распоряжением) руководителя Учреждения, при наличии финансовой возможности, в следующих размерах:

4.2.1. Заведующим отделами и служащим Учреждения:

- 5 процентов от должностного оклада при стаже работы от 1 до 3 лет;
- 10 процентов от должностного оклада при стаже работы от 3 до 5 лет;
- 15 процентов от должностного оклада при стаже работы более 5 лет.

Условием выплаты надбавки за стаж работы по занимаемой должности является наличие установленной продолжительности стажа работы по занимаемой должности в Учреждении.

Стаж работы по занимаемой должности определяется на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом (распоряжением) руководителя Учреждения.

4.3. Всем сотрудникам Учреждения, кроме заместителей руководителя и главного бухгалтера, могут устанавливаться ежемесячные надбавки за интенсивность и напряженность труда и за качество выполняемых работ, и премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год за каждый показатель эффективности работы, предусмотренный Приложением № 2 к настоящему Положению.

Условием выплат является достижение Показателей.

4.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения могут устанавливаться ежемесячные надбавки за обеспечение деятельности Учреждения, высококачественное обеспечение образовательного процесса и премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год в процентах от оклада

заработной платы за каждый показатель эффективности работы, предусмотренный Приложением № 3 к настоящему Положению.

Условием выплат является достижение Показателей.

4.5. Ежемесячная надбавка, при наличии финансовой возможности, может устанавливаться сотрудникам, имеющим ведомственные награды:

- знак отличия в сфере образования - 25 процентов от должностного оклада,
- почетную грамоту Министерства образования Российской Федерации – 15 процентов от должностного оклада.

4.6. Ежемесячная надбавка 25 процентов от должностного оклада, при наличии финансовой возможности и условии педагогической нагрузки не менее 24 часов в неделю, может устанавливаться руководителям творческих коллективов, имеющих звание «Образцовый детский коллектив» Российской Федерации.

4.7. Все стимулирующие выплаты исчисляются отдельно по каждому показателю от должностного оклада работника.

4.8. Максимальный размер стимулирующих выплат работнику верхним пределом не ограничен.

4.9. Работник Учреждения может быть лишен выплат по результатам работы полностью или частично в случаях:

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- снижения результатов работы, неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, письменных и устных поручений руководителя Учреждения;
- недобросовестного ведения служебной документации;
- наличия неснятого дисциплинарного взыскания.

Основанием для частичного или полного лишения выплат работника Учреждения является приказ руководителя Учреждения, в котором указываются причины и конкретный размер лишения выплат (в процентах).

4.10. Размеры и условия стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются правовым актом директора департамента.

5. Заключительные положения

5.1. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

5.2. Настоящее Положение вступает в силу с 1 сентября 2015 года.

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования города Омска
«Центр творчества «Созвездие»

РАЗМЕРЫ

базовых окладов, ставок заработной платы работников бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Центр
творчества «Созвездие»

№ п/п	Наименование должности	Размеры базовых окладов, ставок заработной платы <*>,<***>,<****>,<*****> (в рублях)
Размеры окладов, ставок заработной платы педагогических работников		
2 квалификационный уровень		
1	Педагог дополнительного образования	6270
2	Педагог-организатор	
3	Социальный педагог	
4	Концертмейстер	
3 квалификационный уровень		
5	Методист	6435
6	Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень		
7	Старший методист	6600
Оклады руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
8	Заведующий отделом	7000
Оклады специалистов и служащих		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих 2 уровня»		
1 квалификационный уровень		
9	Лаборант	4570
3 квалификационный уровень		
10	Начальник хозяйственного отдела	4846
4 квалификационный уровень		
11	Механик	4915
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих 3 уровня»		
1 квалификационный уровень		
12	Бухгалтер	5123
13	Инженер по охране труда и технике безопасности	
4 квалификационный уровень		
14	Ведущий бухгалтер	6369
Оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих		

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих 1 уровня»		
15	Дворник	3739
16	Уборщик служебных помещений	(при наличии 1 квалификационного разряда)
17	Сторож (вахтер)	3877 (при наличии 2 квалификационного разряда)
18	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4016 (при наличии 3 квалификационного разряда)
19	Слесарь-сантехник	
20	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих 4 уровня»		
21	Водитель автомобиля	5261

Примечание:

<*> – устанавливаются выше педагогическим работникам:

- имеющим вторую квалификационную категорию – на 5 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию – на 10 процентов;
- имеющим высшую квалификационную категорию – на 20 процентов;

<***> – устанавливаются выше педагогическим работникам осуществляющим работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья – на 20 процентов.

Надбавка устанавливается не на весь оклад, а на конкретную учебную нагрузку конкретной группы обучающихся, при выполнении следующих условий:

- наличие адаптированной образовательной программы работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, соответствующей действующей лицензии Учреждения, с указанием недельной часовой нагрузки;
- наполняемость группы в соответствии с требованиями СанПИН с учетом уровня дефекта развития;
- заключение психолого-медико-педагогической комиссии на каждого обучающегося, с рекомендациями о форме получения образования, образовательной программы, формах и методах психолого-медико-педагогической помощи, созданию специальных условий для получения образования.

<***> – устанавливаются выше педагогическим работникам, имеющим стаж работы по специальности в образовательном учреждении:

- от 1 года до 5 лет - на 10 процентов;
- от 5 лет до 10 лет - на 15 процентов;
- свыше 10 лет - на 20 процентов.

<****> – устанавливаются выше следующим работникам:

- имеющим почетное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» - на 10 процентов;

- работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности:

- доктора наук – на 25 процентов;

- кандидата наук – на 15 процентов.

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования города Омска
«Центр творчества «Созвездие»

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев оценки целевых показателей эффективности деятельности бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Центр творчества «Созвездие» при начислении стимулирующих выплат всем сотрудникам Учреждения, кроме заместителей руководителя и главного бухгалтера

РАЗДЕЛ 1.

Ежемесячные надбавки за интенсивность и напряженность труда устанавливаются в процентах от должностного оклада сотрудника при достижении следующих показателей эффективности работы:

№ п/п	Показатель эффективности работы, при достижении которого выплаты стимулирующего характера производятся	Максимальный размер выплат стимулирующего характера (в процентах к должностному окладу заработной платы)
1	2	3
1.	заведующим отделами за работу по созданию и укреплению материальной базы в условиях недостаточного финансирования, созданию благоприятного для творчества микроклимата, успешного ведения кадровой политики и интенсивность труда по обеспечению стабильности функционирования подразделений	100 за каждый показатель
2.	дворнику за увеличенную нагрузку в осенне-зимний период	
3.	организация и сопровождение платных дополнительных услуг	
4.	работа по организации предупреждения и пресечения террористических актов на территории Учреждения, обеспечению антитеррористической защищённости Учреждения	
5.	выполнение отдельных поручений руководителя Учреждения	
6.	организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения	
7.	выполнение функций председателя Совета Учреждения	20 за каждый показатель
8.	выполнение функций председателя Совета ветеранов Учреждения	

9.	выполнение функций секретаря педагогического, методического, художественного советов, собраний трудового коллектива	50 за каждый показатель
10	ведение делопроизводства	
11	работа с архивом	
12	работа по ведению учета военнообязанных	
13	обслуживание звукотехнического комплекса и работа в студии звукозаписи, монтаж звука на медиа-устройства	
14	обеспечение информационного сопровождения деятельности Учреждения в сети Интернет	
15	работа в аттестационной и наградной комиссиях	
16	обслуживание и поддержание в рабочем состоянии компьютерной и оргтехники, локальной сети Учреждения, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательного процесса	
17	работа в составе комиссий и жюри в мероприятий различного уровня	
18	выполнение обязанностей инспектора по охране труда и техники безопасности	
19	руководство городскими методическими объединениями, сообществами и стажерскими площадками	
20	погрузочно-разгрузочные работы	
21	оборудование и проведение массовых мероприятий	
22	работа по внедрению передового педагогического опыта, новых педагогических технологий, разработка экспериментальных и авторских программ, учебных пособий	
23	сохранность и развитие материально-технической базы Учреждения	
24	педагогам дополнительного образования с педагогической нагрузкой 32 часа в неделю и более	

РАЗДЕЛ 2.

(распространяется только на педагогов дополнительного образования)

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в денежном эквиваленте количеству набранных баллов за достигнутые показатели эффективности работы. Стоимость одного балла рассчитывается согласно формулы:

$$C = \frac{S}{N}$$

, где С – стоимость одного балла,
 S – сумма фонда стимулирования в текущем месяце,
 N – общее количество баллов, набранных всеми педагогами за отчетный период.

Денежный эквивалент набранным каждым сотрудником баллам рассчитывается по формуле:

$$S_s = C \cdot K$$

, где S_s – денежный эквивалент количеству баллов, набранных сотрудником,
 C – стоимость одного балла,
 K – количество баллов, набранных конкретным сотрудником за отчетный период.

Общее количество баллов, набранных педагогом дополнительного образования в текущем месяце может быть уменьшено в связи с ненадлежащим исполнением должностных обязанностей, нарушения порядка ведения и сроков оборота документации.

Педагоги дополнительного образования могут быть полностью лишены стимулирующих выплат в случаях:

- отсутствия или нарушения сроков представления на утверждение календарно-тематических и индивидуальных планов на текущий учебный год;
- работы по неутвержденной образовательной программе или нарушения сроков ее корректировки;
- отсутствия или грубое (неоднократное) нарушения сроков представления иной служебной документации педагога дополнительного образования;

Показатели работы, понижающие выплаты			Баллы	
РЕАЛИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ УЧРЕЖДЕНИЯ				
ПОДПРОГРАММА "МОНИТОРИНГ"				
Наполняемость групп	норма 95 процентов, (где М – разница между нормой и фактической наполняемостью)		- М% × 0,5	
Работа с родителями (протоколы родительских собраний)	наличие - норма ноль (0), отсутствие - минус		-3	
Ведение личных дел учащихся (папка)			-3	
Диагностика			входящая	-5
			текущая	-5
			итоговая	-5
Ведение журнала работы объединения			-10	
Ведение мониторинга (папка)			-10	
Наличие ежемесячного отчета ПДО			-5	
Показатели работы, при достижении которого производятся выплаты стимулирующего характера			Баллы	
САМОРЕАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ ПДО (ПОРТФОЛИО ПДО)				
семинары, конференции, ГМО (выступление, при наличии подтверждающего документа)	внешний уровень		10	
	внутренний уровень		5	
мастер-классы, открытые занятия (проведение, при наличии подтверждающего документа)	внешний уровень		10	
	внутренний уровень		5	
СМИ (публикации в газетах, журналах, участие в телепередачах,			10	

интернет сайты т.д.) при наличии скринов, ссылок на размещение			
Организация и проведение внешних конкурсов, программ, конференций и т.д. (при наличии оформленной документации – приказ, заявка, протокол, положение)			12
конкурсы, выставки, концерты (сертификат, свидетельство участника, член жюри, благодарственное письмо)	муниципальный уровень	участник	2
		победитель, лауреат	3
	областной, региональный, межрегиональный уровень	участник	5
		победитель, лауреат	7
	всероссийский, международный уровень	участник	10
		победитель, лауреат	15
участие в конкурсах профессионального мастерства	Внутренний уровень	участник	15
		победитель	20
	Внешний уровень	участник	30
		победитель	70
ПОДПРОГРАММА «Я РАСТУ» (достижения учащихся)			
НАПРАВЛЕНИЕ "КОНКУРСНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ»			
окружной, городской (муниципальный), областной уровень (по количеству грамот, дипломов)	конкурсы, организованные органами исполнительной власти	заочное участие	2
		победитель заочного конкурса	3
		очное участие (выезд совместно с детьми)🏆	5
		победитель очного участия (выезд совместно с детьми)🏆	7
	конкурсы, организованные негосударственными коммерческими организациями без участия органов исполнительной власти	заочное участие	1
		победитель заочного конкурса	2
		очное участие (выезд совместно с детьми)🏆	2
		победитель очного участия (выезд совместно с детьми)🏆	3
межрегиональный, всероссийский, международный уровень (по количеству грамот, дипломов)	конкурсы, организованные органами исполнительной власти	заочное участие	3
		победитель заочного конкурса	4
		очное участие (выезд совместно с детьми)🏆	10
		победитель очного участия (выезд совместно с детьми)🏆	15
	конкурсы, организованные	заочное участие	1
	победитель заочного	2	

	негосударственными коммерческими организациями без участия органов исполнительной власти	конкурса	
		очное участие (выезд совместно с детьми)🏰	5
		победитель очного участия (выезд совместно с детьми)🏰	10
УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ (ПО ПИСЬМАМ, ЗАЯВКАМ)			
	ГРАЖДАНСКО-ПАТРИОТИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ – «НАМ ЭТОТ МИР ЗАВЕЩАНО БЕРЕЧЬ»		5
	НАПРАВЛЕНИЕ "БЕЗОПАСНОЕ ДЕТСТВО. ЗОЖ"		5
	НАПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО "БУМЕРАНГ"		7

🏰 - дополнительно начисляются баллы при выезде за пределы города Омска с учащимися в количестве:

- до 10 человек – 10 баллов
- от 11 до 25 человек – 20 баллов
- от 26 до 40 человек – 30 баллов
- от 41 человека и более – 40 баллов.

🏰 - дополнительно начисляются баллы при выезде в пределах города Омска с учащимися в количестве:

- от 11 до 25 человек – 10 баллов
- от 26 до 40 человек – 15 баллов
- от 41 человека и более – 20 баллов.

Дополнительные баллы начисляются единовременно по каждому конкурсу отдельно независимо от количество грамот и дипломов в отдельных номинациях.

РАЗДЕЛ 3.

Единовременные и премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливаются в процентах от должностного оклада сотрудникам при достижении следующих показателей эффективности работы:

№ п/п	Показатель эффективности работы, при достижении которого выплаты стимулирующего характера производятся	Максимальный размер выплат стимулирующего характера (в процентах к должностному окладу заработной платы)
1.	высокий уровень организационно-исполнительской дисциплины и эффективности работы по итогам работы за месяц, квартал, календарный год	100 за каждый показатель
2.	соблюдение установленного порядка и сроков предоставления статистической отчетности и иной информации	
3.	особый вклад в деятельность Учреждения и многолетний безупречный труд	
4.	выполнение отдельных поручений руководителя Учреждения	

5.	сохранность и развитие материально-технической базы Учреждения
6.	организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения
7.	профилактические работы по обеспечению целостности и работоспособности оборудования, инструментов, музыкальных инструментов Учреждения
8.	оборудование и проведение массовых мероприятий
9.	качественное ведение делопроизводства, архива
10.	обеспечение рекламной деятельности Учреждения, разработка рекламной продукции
11.	обеспечение информационного сопровождения деятельности Учреждения в СМИ и в сети Интернет
12.	особые достижения в образовательном процессе, по итогам работы за учебный год по решению педагогического совета
13.	качественная подготовка Учреждения к новому учебному году, календарным праздникам, юбилейным датам Учреждения
14.	работа по обеспечению санитарного и эстетического состояния Учреждения
15.	награждение отраслевой наградой или почетным званием РФ, присвоение звания «Образцовый РФ» коллективу, помещение в Книгу почета и на Доску почета
16.	выполнение ремонтных работ в Учреждении
17.	предупреждение и ликвидация последствий аварийных ситуаций
18.	победа в конкурсах профессионального мастерства
19.	работа по внедрению передового педагогического опыта, новых педагогических технологий, разработка экспериментальных и авторских программ, учебных пособий
20.	поддержание высокого статуса Учреждения через самореализацию личности работника (выступления на семинарах, конференциях, ГМО, участие в конкурсах, выставках, концертах, проведение мастер-классов, открытых уроков и т.д.)
21.	сохранность контингента обучающихся по итогам работы за учебный год
22.	высокий уровень организации массового участия обучающихся в мероприятиях различного уровня за пределами Учреждения
23.	разработка, реализация, помощь в реализации социальных проектов (грантов)
24.	организация и проведение внешних конкурсов, программ, конференций и т.д.

Приложение № 3

к положению об оплате труда работников
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования города
Омска «Центр творчества «Созвездие»

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев оценки целевых показателей эффективности деятельности
бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования
города Омска «Центр творчества «Созвездие» при начислении стимулирующих
выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера	Показатель эффективности работы, при достижении которого выплаты стимулирующего характера производится	Максимальный размер выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу заработной платы)<*>
1	2	3	4
заместителям руководителя Учреждения			
1	Обеспечение деятельности Учреждения	Организация и сопровождение платных дополнительных услуг	25
2	Высококачественное обеспечение образовательного процесса	Обеспечение участия Учреждения в инновационной деятельности, участия педагогов в конкурсах, открытых мероприятиях разных уровней	15 за каждый показатель
		Обеспечение участия обучающихся и воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях, олимпиадах, научных обществах учащихся и других соревновательных мероприятиях различного уровня	
3	Ежемесячная надбавка	Выполнение отдельных поручений руководителя Учреждения	25
4	Премия по итогам работы (за квартал)	Соблюдение установленного порядка и сроков предоставления статистической отчетности и иной информации	25 за каждый показатель
		Высокий уровень организационно-исполнительской дисциплины и эффективности работы по итогам работы за месяц, квартал, календарный год	
		Реализация механизмов государственно-общественного управления образовательным процессом (по	

		обращениям граждан и контролю департамента образования Администрации города Омска)	
главному бухгалтеру Учреждения			
1	2	3	4
1	Обеспечение деятельности Учреждения	Организация и сопровождение платных дополнительных услуг	25
2	Ежемесячная надбавка	Выполнение отдельных поручений руководителя Учреждения	25
3	Премия по итогам работы (за квартал)	Соблюдение установленного порядка и сроков предоставления статистической отчетности и иной информации	25 за каждый показатель
		Высокий уровень организационно-исполнительской дисциплины и эффективности работы по итогам работы за месяц, квартал, календарный год	

Примечание:

<*> - предельный размер стимулирующих выплат каждому из заместителей руководителя и главному бухгалтеру Учреждения по итогам календарного года не может превышать четырех его окладов, установленного на текущий календарный год.