

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления
образования Администрации
Таймырского Долгано-Ненецкого
муниципального района

_____ Т.А. Друппова

«03» сентября 2021

СОГЛАСОВАНО

Председатель трудового
коллектива ТМК ОУ «Усть-
Портовская средняя школа»

_____ А.А. Ядне

«03» сентября 2021

УТВЕРЖДАЮ

Директор Таймырского
муниципального казенного
общеобразовательного
учреждения «Усть-Портовская
средняя школа»

_____ В.А. Крылов

«03» сентября 2021

**Положение
об оплате труда работников
Таймырского муниципального казенного
общеобразовательного учреждения «Усть-Портовская
средняя школа»
на 2021-2022 учебный год**

2021

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Усть-Портовская средняя школа» (далее – Положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Решения Таймырского Долгано-Ненецкого районного Совета депутатов от 12.05.2014 N 03-0038 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района", Постановления Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района от 21.07.2010 № 539 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района» (в ред. Постановлений от 23.05.2011 №370, от 14.10.2011 №706, от 13.06.2012 №404, от 26.07.2012 №496, от 19.10.2012 №671, от 28.12.2012 №897, 22.03.2013 № 160, от 05.04.2013 № 211, от 03.07.2013 № 457,0 от 18.07.2013 № 523, от 26.09.2013 № 692, от 14.01.2014 № 1, от 25.02.2014 № 106, от 30.09.2014 № 705, от 13.11.2014 № 858, от 13.02.2015 № 146, от 29.04.2015 № 524, от 22.05.2015 № 595, от 14.08.2015 № 846, от 04.02.2016 № 45, от 03.08.2016 № 521, от 01.09.2016 № 583, от 27.10.2016 № 719; от 14.12.2016 № 817; от 30.01.2017 № 32, от 22.05.2017 № 399; от 18.08.2017г №695, от 05.12.2017 № 1084, от 30.03.2018 № 275, от 22.05.18 № 466, от 29.06.2018 №625, от 08.05.2020г №546, от 30.06.2020 № 777, от 28.08.2020 № 1019, от 11.09.2020г №1065, от 09.10.2020года № 1179, от 03.11.2020 № 1328) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Усть-Портовская средняя школа» (далее – Учреждение)

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
- районный коэффициент –80%;
- выплата за работу в сельской местности – 25 %
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях– до 80%;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- 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 вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);
- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

-при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

- женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов);

- другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

п/п	Виды компенсационных выплат	Размер выплат в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы
1.	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20

3.2. Работникам учреждений в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального района не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального района, муниципальными органами муниципального района, устанавливается компенсационная выплата в виде надбавки к заработной плате (северная надбавка молодым работникам).

Северная надбавка молодым работникам устанавливается в размере 80% с первого дня работы в указанных учреждениях и органах, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Северная надбавка молодым работникам уменьшается пропорционально размеру процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, установленной в порядке, предусмотренном Постановлением Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 года № 458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера.

3.3. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Работникам Учреждения в пределах годовых бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников Учреждения, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональные выплаты;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы.

4.3. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) определяется:

4.3.1. **Руководителю** в соответствии с муниципальными правовыми актами.

Предельное количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя организации, составляет не более 24 должностных окладов руководителя организации в год, без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3.2. **Заместителям руководителя** в размере не более 4,71 % от общего объема выплат стимулирующего характера работников.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя, заместителям руководителя направляется на стимулирование труда работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. В декабре месяце экономия фонда стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя присоединяется к фонду выплат по итогам работы работникам административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами на усмотрение руководителя с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3.3. **Работникам** (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю, заместителям руководителя) определяется в соответствии с балльной оценкой.

4.4. При распределении фонда стимулирующих выплат средства делятся на фонды согласно группам работников:

- 1 группа: ПКГ должностей педагогических работников школы;
- 2 группа: ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена", ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих I, II уровней работников школы»;
- 3 группа: ПКГ должностей педагогических работников дошкольных групп;
- 4 группа: ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала, ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих II уровня» работников дошкольных групп;
- 5 группа: ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I и II уровней», ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» работников дошкольных групп;

4.5. Стимулирующий фонд работников каждой группы состоит из 2 частей:

Для 1 группы:

- квартальные стимулирующие выплаты - 95 %;
- стимулирующие выплаты за месяц – 5 %.

Для 2 группы:

- квартальные стимулирующие выплаты - 75 %;
- стимулирующие выплаты за месяц – 25 %.

Для 3 группы:

- квартальные стимулирующие выплаты - 95 %;
- стимулирующие выплаты за месяц – 5 %.

Для 4 группы:

- квартальные стимулирующие выплаты - 85 %;
- стимулирующие выплаты за месяц – 15 %;

Для 5 группы:

- квартальные стимулирующие выплаты - 100 %;
- стимулирующие выплаты за месяц – 0 %.

4.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежеквартально или ежемесячно.

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

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

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

$S_{\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

Фонд стимулирующих выплат работникам учреждения распределяется по профессиональным квалификационным группам работников учреждения и определяется по формуле:

$$Q_{\text{стим}} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{по итогам}}) \times \% \text{ стим ф мес., кв.},$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера в месяц, квартал;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете учреждения год;

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

$Q_{\text{по итогам}}$ - сумма средств, направляемая для выплат по итогам работы;

$\%$ стим. ф мес. кв. - установленный процент для выплат стимулирующего характера в месяц, квартал по группам работников.

Цена балла на квартал в каждой группе является фиксированной и определяется по формуле:

$$S_{\text{балла в квартал}} = Q_{\text{кв}} / 12 (\text{месяцев}) / S_6,$$

где:

$S_{\text{балла в квартал}}$ - цена балла в рублях;

$Q_{\text{кв}}$ - фонд квартальных стимулирующих выплат, согласно группам работников;

S_6 - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на квартал работникам в группе.

Цена балла на месяц в каждой группе является фиксированной и определяется по формуле:

$$S_{\text{балла в мес}} = Q_{\text{мес}} / 12 (\text{месяцев}) / S_6,$$

где:

$S_{\text{балла в мес}}$ - цена балла в рублях;

$Q_{\text{мес}}$ - фонд стимулирующих выплат на месяц, согласно группам работников;

S_6 - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на месяц работникам в группе.

4.7. Предельная сумма баллов по каждой группе на квартал, месяц устанавливается приказом по образовательному учреждению с учетом стимулирующего фонда на соответствующий период. В случае если фактическое распределение баллов в квартальном фонде и в фонде стимулирования за отчетный месяц меньше предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых для каждого фонда, то образовавшаяся экономия средств переходит на следующий отчетный период (месяц, квартал) и учитывается нарастающим итогом до конца финансового года.

В декабре месяце экономия данных фондов присоединяется к фонду выплат по итогам работы.

Руководитель учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат по итогам работы за месяц ежемесячно издает приказы о фактическом распределении стимулирующих выплат сотрудникам; по фактическому

распределению стимулирующих выплат на квартал - приказ издается сроком на три месяца.

4.8. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

4.9. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов, в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению. Размер персональных выплат устанавливается конкретным значением, возможность дифференцирования персональных выплат исключена.

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

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

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

Региональные выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

Для целей расчета региональной выплаты применяется размер заработной платы, установленный в Красноярском крае для муниципального района.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для муниципального района (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по [районному коэффициенту](#), процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.».

4.10. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

При распределении фонда, направленного на выплаты по итогам работы, выделяются следующие группы работников:

- 1 группа: ПКГ должностей педагогических работников школы;
- 2 группа: ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена", ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих I,II уровней работников школы»;
- 3 группа: ПКГ должностей педагогических работников дошкольных групп;
- 4 группа: ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала, ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих II уровня» работников дошкольных групп;
- 5 группа: ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I и II уровней», ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» работников дошкольных групп.

Фонд, направленный на выплаты по итогам работы определяется в соответствии с балльной оценкой и составляет: для 1 группы – 1,244 %, для 2 группы – 3,45 %, для 3 группы – 1,29 % , для 4 группы – 0,81 %, для 5 группы – 0,73 % от объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат), и распределяется при наличии данных работ. В случае экономии средств квартальных стимулирующих выплат, а также стимулирующих выплат на месяц, образовавшаяся экономия фонда оплаты труда распределяется в декабре месяце текущего года с оставшейся суммой выплат по итогам работы.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Максимальным размером баллов выплаты по итогам работы не ограничены, устанавливаются в пределах фонда, направленного на выплаты по итогам работы и рассчитываются по формуле:

Для выплат, производимых по итогам работы за месяц, за квартал:

$$C_{ир} = \Phi_{ир} / S_{пб}$$

где:

$C_{ир}$ - цена балла в рублях ;

$\Phi_{ир}$ – фонд стимулирующих выплат по итогам работы, согласно группам работников;

$S_{пб}$ – сумма предельного количества баллов, установленных на выплаты по итогам работы работникам в группе.

Цена балла, рассчитанная по выше указанной формуле применяется на период с 1 сентября по 30 ноября текущего года, а также с 1 января по 31 августа очередного года приказом по общеобразовательному Учреждению.

Для расчета цены балла с учетом сложившейся экономии в декабре месяце применяется следующая формула:

$$C_{ир\ декабрь} = Э_{св} / S_{фб}$$

где:

$C_{\text{ир декабря}}$ - цена балла в рублях;

$\mathcal{E}_{\text{св}}$ – экономия средств годовых стимулирующих выплат, стимулирующих выплат на месяц, а также экономия фонда стимулирующих выплат заместителям руководителей установленная в определенной группе;

$S_{\text{фб}}$ – сумма фактического количества баллов, установленных на выплаты по итогам работы работникам в группе.

4.11. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам учреждений по решению руководителя учреждения в связи:

- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;
- с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);
- со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника.

5.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3 000 рублей по каждому основанию.

5.3. Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

- при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;
- при нанесении вреда здоровью работника в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

5.4. Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 5 000 рублей.

5.5. В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:

- при погребении без вывоза тела - в размере 10 000 рублей;
- при необходимости вывоза тела - в размере 20 000 рублей.

5.6. Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем учреждения или органа с участием представителей профсоюзного органа (при его наличии) на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

5.7. Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются.

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя

6.1. Оплата труда заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

- 6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:
- степень освоения выделенных бюджетных средств;
 - проведение ремонтных работ;
 - подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
 - участие в инновационной деятельности;
 - организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно приложению № 8 к настоящему Примерному положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

6.10. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.11. Заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

VII. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении, применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / \text{Кч} * \text{Ч}_y, \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда замещающего учителя, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты за исключением персональной выплаты учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство;

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

Ч_y – количество замещаемых часов учителем за период отсутствия основного работника.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), производится следующим образом:

1. Замещение педагогических работников **по одноименной должности** производится аналогично расчету оплаты за 1 час работы для учителей:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / K_{\text{ч}} * \text{Ч}_y, \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для педагогических работников;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты за исключением персональной выплаты педагогическим работникам за классное руководство;

$K_{\text{ч}}$ – среднемесячная норма рабочего времени;

Ч_y – количество замещаемых часов педагогическим работником за период отсутствия основного работника.

2. Замещение педагогическими работниками других педагогических должностей производится следующим образом:

- по представленному отношению руководителя образовательного учреждения специалистами отдела экономики и планирования производится расчет месячного фонда оплаты труда замещения временно отсутствующего педагогического работника согласно установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом повышающего коэффициента при замещении временно отсутствующего учителя), компенсационных выплат и персональных надбавок, установленных на период замещения;

- почасовая оплата замещения педагогическими работниками других педагогических должностей рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{п}} = \text{ФОТ}_y / K_{\text{ч}} * \text{Ч}_y, \text{ где}$$

$C_{\text{п}}$ – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$K_{\text{ч}}$ – среднемесячная норма рабочего времени;

Ч_y – количество замещаемых часов педагогическим работником за период отсутствия основного работника.

3. Оплата труда учителям и педагогическим работникам за замещение классного руководства производится по следующей формуле:

$$C_{\text{п}} = O * П / K_{\text{рдм}} * K_{\text{фзд}}, \text{ где,}$$

$C_{\text{п}}$ – размер оплаты за один день работы по замещению классного руководства;

O – оклад замещающего работника;

$П$ – размер персональной выплаты, установленной за классное руководство заменяемого работника;

$K_{\text{рдм}}$ – количество рабочих дней в месяце;

$K_{\text{фзд}}$ – количество фактически замещенных дней

7.2. Оплата труда иным работникам.

При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / G * K, \text{ где}$$

C_p – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

G – количество рабочих дней в год: при 5-ти дневной рабочей неделе – 247, при 6-ти дневной рабочей неделе – 299;

K – количество фактически замещенной ставки.

7.3 При оплате за педагогическую работу специалистов учреждений (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется:

- при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час для совместителей производится следующим образом:

- по представленному отношению руководителя образовательного учреждения специалистами отдела экономики, планирования и финансового

обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты труда работников, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения согласно установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом повышающего коэффициента при совместительстве по должности «Учитель»), компенсационных выплат и персональных надбавок, установленных на период совместительства;

- почасовая оплата привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения учителей и иных педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$C_p = \text{ФОТу} / \text{Кч} * \text{Чу}, \text{ где}$$

C_p – размер оплаты за один час работы, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения учителей и иных педагогических работников;

ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда привлеченного для педагогической работы в образовательные учреждения учителя или иного педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

Чу – количество установленных часов совместительства для учителя или иного педагогического работника.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В целях заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда производится с учетом имеющейся квалификационной категории при условии совпадения профиля работы (деятельности):

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Старший воспитатель; воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), допризывной подготовки, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии, труда; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю, при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности)
Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу.	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей общеобразовательную программу;
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель
Учитель образовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) в учреждении начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу начального или среднего профессионального образования

8.2. Руководитель учреждения, его заместители, и другие работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, осуществляется при условии, если преподаватели, учителя для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и других работников за преподавательскую работу производится в том же порядке, что и преподавателям, учителям, т.е. по тарификации, с установлением оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных, персональных и стимулирующих выплат, но при этом их заработная плата в месяц не должна превышать размера средней заработной платы, рассчитанного от среднесписочной численности педагогических работников учреждения, с учетом установленной недельной нагрузки.

В период отмены по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, а также в каникулярное время, не совпадающее с отпуском, за указанными работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации. Максимальный объем преподавательской работы не должен превышать 12 часов в неделю, а работникам, оплата труда которых по основной должности рассчитана на 0.5 ставки, разрешается вести преподавательскую работу до 18 часов в неделю.

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
1	2	3	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
	помощник воспитателя, вожатый	3 334	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	старший вожатый, музыкальный работник, инструктор по физкультуре	при наличии среднего профессионального образования	5 760,00
		при наличии высшего профессионального образования	6 556,00
2 квалификационный уровень	социальный педагог; педагог-организатор	при наличии среднего профессионального образования	6 029,00
		при наличии высшего профессионального образования	6 866,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения;	при наличии среднего профессионального образования	6 603,00
		при наличии высшего профессионального образования	7 521,00
4 квалификационный уровень	учитель	при наличии среднего профессионального образования	7 226,00

	при наличии высшего профессионального образования	8 234,00
--	---	----------

Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка	3 511,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	4 282,00

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
Библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования	4 704,00
	при наличии высшего профессионального образования	5 937,00

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
-------------------------	--	--

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 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; кастелянша; кладовщик, сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по благоустройству населенных пунктов; повар (2, 3 разряда по ТС); подсобный рабочий, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, мойщик посуды, кочегар котельной, истопник, слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий	3 016,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 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; повар (4, 5 разряда по ТС); Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3 511,00
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	4 282,00

**УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ МОГУТ
УСТАНОВЛИВАТЬСЯ ВЫШЕ МИНИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается для педагогических работников.

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O_{\text{min}} = O_{\text{min}} + O_{\text{min}} \times K / 100,$$

где:

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установлены Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

K - повышающий коэффициент.

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам по следующим основаниям:

Таблица

/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории: Высшей квалификационной категории Первой квалификационной категории Второй квалификационной категории	25% 15% 10%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников общеобразовательных организаций	35%

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2$$

где:

К1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

К2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 25%, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 25%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

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

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

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

ВИДЫ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	от 5 до 10 лет	15%
	свыше 10 лет	25%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы: учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях:	
2.1	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2	за классное руководство, кураторство <***>	2700 рублей
2.3	за заведование элементами инфраструктуры <****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4	профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня, общеотраслевым профессиям рабочих первого и второго уровня и общеотраслевым должностям служащих первого, второго, третьего уровня за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района	47,1%
2.5	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями, либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевая выплата воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
5	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего	

	образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
5.1	в одном классе	5 000 рублей
5.2	в двух и более классах	10 000 рублей

Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов. Размер персональных выплат к окладу (должностному окладу) устанавливается конкретным значением, возможность дифференцирования персональных выплат исключена.

<*> - Размер выплаты при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> - Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью 25 и более учащихся в классе в образовательных учреждениях, расположенных в городской местности, и 14 и более учащихся в классе в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности и городском поселении Диксон, пропорционально наполняемости в классе.

<***> - От оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<****> - Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 руб. на одного работника (воспитателя).

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

<****> - Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств федерального бюджета.».

**Размер и условия выплат
по итогам работы, а также критерии
оценки результативности и качества труда работников
учреждений**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Подготовительные работы, работа в срок и в полном объеме	25
		50	
	Подготовительные работы:	Работа выполнена в срок и полном объеме.	
	1 вид работ		2
	2 вида работ		7
	3 вида работ		9
	Уборка помещений после ремонта:	Работа выполнена в срок и полном объеме.	
	от 60м ² до 80м ²		3
	от 80м ² до 100м ²		6
	от 100м ² до 200м ²		8
	Замена сантехники при текущем ремонте	Работа выполнена в срок и полном объеме.	10
		Работа выполнена не в срок и полном объеме	5
	Ремонт отопительной системы при текущем ремонте	Работа выполнена в срок и полном объеме.	30
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	Эстетическое оформление школьного пространства	50
		ИКТ до 80%	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	Наличие разработанных программ,	50
		Выполнение работы в срок в полном объеме с учетом ФГОС	50
		Оформление документации, связанной с лицензированием, аккредитацией, перерегистрацией	50

		Устава	
		Ведение документации Управляющего совета	5
		Ведение протоколов педсовета	5
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	100% участие в олимпиаде	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Внедрение проектного метода	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении, важных работ, мероприятий	Озеленение школьных рекреаций	Работа выполнена в срок и полном объеме.	15
	Озеленение школьной столовой	Работа выполнена в срок и полном объеме.	10
	Реализация программ при работе с детьми группы «риска» и с семьями находящимися в социально опасном положении	Работа выполнена в срок и полном объеме.	15
	Оформление школьного пространства при проведении календарных праздников	Работа выполнена в срок и полном объеме.	10
	Организация проведение тематического родительского всеобуча	Положительные отзывы	4

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности организации	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Заместитель руководителя по УВР	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	Отсутствие предписаний надзорных органов:	20%
			<i>Отсутствие неисполненных предписаний со стороны Роспотребнадзора</i>	5%
			<i>Отсутствие неисполненных предписаний со стороны Госпожнадзора</i>	5%
			<i>Отсутствие неисполненных протестов и представлений прокуратуры и других надзорных органов</i>	5%
		<i>Отсутствие неисполненных предписаний со стороны отдела по надзору и контролю за соблюдением законодательства министерства образования Красноярского края</i>	5%	

			Отсутствие травм, несчастных случаев	15%
			<i>Отсутствие травм, несчастных случаев у обучающихся</i>	<i>10%</i>
			<i>Отсутствие травм, несчастных случаев у работников</i>	<i>5%</i>
	Подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации		Соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	20%
			Предоставление качественно и срок: - федеральной статистической отчетности; -тарификации; - табелей, приказов и иной документации, регламентирующей качественное функционирование ОО	10%
			Своевременное и качественное исправление выявленных замечаний, по результатам инспектирования, документарных проверок, актов обследования, предписаний (Службы по контролю, Прокуратуры, Роспотребнадзора, Госпожнадзора, Управления образования)	10%
			Отсутствие замечаний по ведению официального сайта учреждения	5%
	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав		Положительная динамика количества педагогов прошедших повышение квалификации и имеющих категорию:	10%
			<i>положительная динамика или стабильность процента педагогических работников, прошедших повышение квалификации</i>	<i>5%</i>
			<i>положительная динамика или стабильность процента аттестованных на категорию педагогов</i>	<i>5%</i>
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Обеспечение развития учреждения	Организация участия организаций, педагогов, обучающихся во всероссийских, региональных, муниципальных конкурсах, мероприятиях	победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов, обучающихся:	30%
		<i>победы организации или руководителя в конкурсах образовательных организаций, уровни (1 конкурс): всероссийский региональный муниципальный</i>	5% 3 % 2 % (не более 10%)
		<i>победы педагогов в очных профессиональных конкурсах, уровни (1 конкурс): всероссийский региональный муниципальный</i>	5% 3 % 2% (не более 10%)
		<i>победы обучающихся в конкурсах, смотрах, конференциях, олимпиадах, соревнованиях, уровни (1 конкурс): всероссийский региональный муниципальный</i>	5% 3 % 2% (не более 10%)
	Организация и проведение государственной итоговой аттестации		40%
		Отсутствие замечаний к организации и проведению государственной итоговой аттестации (по результатам видеонаблюдения)	5%
		Своевременная и качественная подача информации специалистам УО,	

		для внесения в базы данных по ГИА.: ЕГЭ (ГВЭ) ОГЭ (ГВЭ)	7 % 7 %
		Своевременная и качественная подготовка кадров, привлекаемых к проведению ГИА: - 11 кл. - 9 кл.	6% 5 %
		Организация является базовой для проведения ГИА: с численностью свыше 100 человек с численностью менее 100 человек	10 % 5 %
	Наличие действующего мониторинга развития учреждения		30%
		Откорректированная ШСОКО	15%
		Своевременное и качественное заполнение электронных систем (КИАСУО, Басгоф)	15%
	Ведение экспериментальной работы		15%
		Наличие статуса базовой площадки	15%
		Наличие договоров о сетевом взаимодействии, реализация программ, проектов и грантов:	
		муниципального уровня	7%
		регионального уровня	13%
		всероссийского уровня	15%
	Организация отдыха и оздоровления обучающихся	Организация является базовой для летних формирований (ПОШ, ЛШ, ЛДП)	10%
		с численностью свыше 100 человек	10%
		с численностью 51-100 человек	7%
		с численностью 26-50 человек	5%
		с численностью до 25 человек	3%
	Отсутствие	Отсутствие правонарушений	5%

	правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	Наблюдается снижение правонарушений	4%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	Результаты освоения образовательных программ	Оценка образовательных достижений обучающихся	15%
		Для начальных школ: - доля выпускников начальной школы 100%, прошедших порог освоения программного материала по результатам внешних оценочных процедур (по русскому языку и математике)	15%
		90-99%	10%
		80-89%	7%
		70-79%	3%
		Для основных школ: -100% выпускников основной школы, допущенных к государственной итоговой аттестации получили аттестат	15%
		90-99%	10%
		80-89%	7%
		70-79%	3%
		Для средних школ: - 100% выпускников средней школы, допущенных к государственной итоговой аттестации получили аттестат	15%
		90-99%	10%
		80-89%	7%
		70-79%	3%
		Включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	Наличие свидетельств о признании высокого качества деятельности организации со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти: - по результатам дистанционной экспертизы - по результатам очной экспертизы
	Доля обучающихся,	Доля обучающихся, получающих образование по ИУП на среднем	10%

		получающих образование по индивидуальным учебным планам (ИУП)	уровне образования		
			более 25%	10%	
			15-25%	5%	
	Эффективность управления коллективом				10%
		Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0		5%
			Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения		2%
			Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)		3%
Отсутствие нарушений трудового законодательства Российской Федерации	0		5%		

**Размер персональных выплат
заместителям директора**

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностном у окладу)
1	<ul style="list-style-type: none"> – при наличии высшей квалификационной категории – при наличии первой квалификационной категории – при наличии второй квалификационной категории 	<p>20%</p> <p>15%</p> <p>10%</p>
2	<p>Сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов:</p> <ul style="list-style-type: none"> – до 3-х – свыше 3-х 	<p>30%</p> <p>60%</p>
3	<p>опыт работы в занимаемой должности*:</p> <ul style="list-style-type: none"> – от 1 года до 5 лет – от 5 лет до 10 лет – свыше 10 лет 	<p>5%</p> <p>15%</p> <p>25%</p>
4	Работа в сельской местности	25%
5	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными и муниципальными казенными учреждениями образования	20%

Размер выплат по итогам работы
заместителям руководителя
ТМК ОУ «Усть-Портовская средняя школа»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	выполнен в	15%
	Капитальный ремонт	срок, качественно, в	50%
	Частичный капитальный ремонт	полном объеме	25%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято	без замечаний с замечаниями, устранение которых не зависит от	50%
		руководителя	25%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	70%
		федеральных	60%
		региональных	40%
		муниципальных внутри организации	20%
Трансляция опыта деятельности организации	Трансляция опыта деятельности организации	на уровне:	
		региональном муниципальном	10% 5%
Организация и участие в проведении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	межрегиональн	60%
		ые, региональные, районные внутри организации	70% 50% 30%
	Участие в важных работах, мероприятиях	международные	40%
		, федеральные, межрегиональн	35% 25% 20%
	Участие в важных работах, мероприятиях	ые, региональные, муниципальные	
		выполнение квот:	5% 3%
Организация занятости обучающихся формами отдыха в каникулярное время	Организована занятость обучающихся в каникулярное время	на 100%	
		на 80-100%	

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В
УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В
ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
2.	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
3.	Выплата за работу в сельской местности	25

Расчет выплат компенсационного характера производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.