

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления
образования Администрации
Таймырского Долгано-Ненецкого
муниципального района

_____ /Т.А.Друппова/

« ____ » _____ 2016г

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового
коллектива ТМКОУ «Диксонская
средняя школа»

_____ /Е.А. Хомяченко/

« ____ » _____ 2016г

УТВЕРЖДАЮ

и.о.директора Таймырского
муниципального казенного
общеобразовательного
учреждения «Диксонская
средняя школа»

_____ /Д.А.Низовцева/

« ____ » _____ 2016г

Положение

об оплате труда работников

Таймырского муниципального казенного

общеобразовательного учреждения

«Диксонская средняя школа»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Диксонская средняя школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решения Таймырского Долгано-Ненецкого районного Совета депутатов от 12.05.2014 № 03-0038 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района», Постановлением Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района 21.07.2010 № 539 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, в отношении работников которых вводится новая система оплаты труда» (в редакциях 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, от 22.03.2013 № 160, от 05.04.2013 № 211, от 03.07.2013 № 457, 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 29.04.2015г. №524, от 22.05.2015 № 595, от 14.08.2015 № 846, от 04.02.2016 № 45, от 03.08.2016 №52, от 01.09.2016 №583) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Таймырского муниципального казенного образовательного учреждения «Диксонская средняя общеобразовательная школа» (далее – Организация).

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Организации 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 организации 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. 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;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),

сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- другие выплаты компенсационного характера.

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждений на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других 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 %

3.1.4. Выплаты за работу в сельской местности производятся работникам в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.1.5. 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».

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

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

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 Организации в пределах годовых бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда работников, могут устанавливаться 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 40 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 1% от общего объема выплат стимулирующего характера работников.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя, заместителям руководителя

может направляться 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;

2 группа: ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал», ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I и II уровней»;

3 группа: ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих II уровня» (**завхоз, лаборант**), ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (**библиотекарь**).

4 группа: ПКГ должностей педагогических работников дошкольных групп;

5 группа: ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих I уровня» (**секретарь-машинистка**), ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (**помощники воспитателя, завхоз**) (дошкольные группы);

6 группа: ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал», ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I и II уровней» (дошкольные группы).

4.5. Стимулирующий фонд каждой группы состоит из 2 частей:

1 группа - годовые стимулирующие выплаты, которые составляют **80 %** данного фонда;

- стимулирующие выплаты за месяц – **20 %**.

2 группа - годовые стимулирующие выплаты, которые составляют **80 %** данного фонда;

- стимулирующие выплаты за месяц – **20 %**.

3 группа - годовые стимулирующие выплаты, которые составляют **80 %** данного фонда;

4 группа - годовые стимулирующие выплаты, которые составляют **96,25 %** данного фонда;

- стимулирующие выплаты за месяц – **3,75 %**.

5 группа - годовые стимулирующие выплаты, которые составляют **93 %** данного фонда;

- стимулирующие выплаты за месяц – **7 %**.

6 группа - годовые стимулирующие выплаты, которые составляют **90 %** данного фонда;

- стимулирующие выплаты за месяц – **10 %**.

4.6. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) организации могут применять бальную оценку, в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

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

$$C = C_{1 \text{ балл}} \times B_i, \text{ где:}$$

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

Фонд стимулирующих выплат работникам организации определяется по формуле:

$$Q = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим.рук}})$$

где:

Q – общий фонд стимулирующих выплат работникам организации;

$Q_{\text{стим}}$ – плановый фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации;

$Q_{\text{стим.рук}}$ – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) организации в расчете на год;

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим}1}$

$$Q_{\text{стим}1} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{по итогам}}) * \% \text{ стим.ф мес., кв.},$$

$$Q_{\text{стим}2} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{по итогам}}) * \% \text{ стим.ф год},$$

где:

$Q_{\text{стим}1}$ – предельный фонд заработной платы, который может направляться организацией на выплаты стимулирующего характера в месяц, квартал.

$Q_{\text{стим}2}$ – предельный фонд заработной платы, который может направляться организацией на выплаты стимулирующего характера в год.

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

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной

деятельности) организации по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на год), определенный согласно штатному расписанию организации;

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

% стим.ф мес., кв. – установленный процент для выплат стимулирующего характера в месяц, квартал по группам работников;

% стим.ф год - установленный процент выплат стимулирующего характера в год по группам работников.

Цена балла на год в каждой группе является фиксированной, определяется по формуле:

$$C_1 \text{ балла в год} = Q_{\text{гсв}} / 12 \text{ (месяцев)} / S_6$$

где:

$C_1 \text{ балла в год}$ – цена балла в рублях;

$Q_{\text{гсв}}$ – фонд годовых стимулирующих выплат, согласно группам работников;

S_6 – сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на год работникам в группе.

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

$$C_1 \text{ балла в мес} = Q_{\text{мес}} / 12 \text{ (месяцев)} / S_6$$

где:

$C_1 \text{ балла в мес}$ - 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.

4.8. Предельная сумма баллов по каждой группе на год, месяц устанавливается приказом по образовательной организации с учетом стимулирующего фонда на соответствующий период. В случае, если фактическое распределение баллов в годовом фонде и в фонде стимулирования за отчетный месяц меньше предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых для каждого фонда, то образовавшаяся экономия средств переходит:

для фонда стимулирования за месяц – в фонд стимулирования за месяц, месяца, следующего за отчетным до декабря месяца текущего года. В декабре месяце экономия данного фонда присоединяется к фонду выплат по итогам работы.

для фонда годовых стимулирующих выплат – в фонд годовых стимулирующих выплат, месяца, следующего за отчетным до декабря месяца текущего года. В декабре месяца экономия данного фонда присоединяется к фонду выплат по итогам работы.

Руководитель организации с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат по итогам работы за месяц ежемесячно издает приказ о фактическом распределении стимулирующих выплат сотрудникам. По распределению стимулирующих выплат на год приказ издается в начале учебного года при подготовке тарификации.

Допускается фактическое распределение баллов выше предельно допустимого количества баллов на месяц, в пределах фонда стимулирования за месяц с учетом экономии, без изменения цены балла.

Допускается в течение отчетного периода вносить изменения в количество фактически набранных баллов за год, как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения, но не выше предельно допустимого количества баллов, установленного приказом по образовательной организации, без изменения цены балла.

4.9. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Организации.

4.10. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Персональные выплаты устанавливаются в конкретном значении. Дифференциация размеров персональных выплат работникам организации 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.

4.11. 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 Организации;
- 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;

2 группа: ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал», ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I и II уровней»;

3 группа: ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих II уровня» (завхоз, лаборант), ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь).

4 группа: ПКГ должностей педагогических работников дошкольных групп;

5 группа: ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих I уровня (секретарь-машинистка), ПКГ «Общепрофессиональные профессии служащих первого уровня», ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (дошкольные группы);

6 группа: ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал», ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I и II уровней» (дошкольные группы);

Фонд, направленный на выплаты по итогам работы определяется в соответствии с балльной оценкой и составляет для **1 группы – 4,4%**, для **2 группы – 3,89 %**, для **3 группы – 3,39 %**, для **4 группы – 1,82 %**, для **5 группы – 4,34 %**, для **6 группы – 0,59 %**, от объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат). В случае экономии средств годовых стимулирующих выплат, а также стимулирующих выплат на месяц, образовавшаяся экономия распределяется в декабре месяца текущего года с оставшейся суммой выплат по итогам работы.

Размер выплат по итогам работы работникам Организации устанавливается в соответствии с приложением № 5 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:

1. Для выплаты, производимой 1 раз в год в декабре месяце:

$$C_{\text{ир}} = (\Phi_{\text{ир}} - P) + \text{Э}_{\text{св}} / S_{\text{б}} \text{ где:}$$

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

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

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

$S_{\text{б}}$ - сумма фактического количества баллов, установленных на выплаты по итогам работы работникам в группе;

P - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков работников организации на плановый период согласно группам работников.

$$P = \Phi_{\text{от}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}}$$

где:

$\Phi_{\text{от}}$ - фонд оплаты труда организации, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете организации на плановый период без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска, утвержденного для каждой группы;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом периоде (365 либо 366 дней).

2. Для выплат, производимых по итогам работы за месяц, квартал, год:

$$C_{\text{ир}} = (\Phi_{\text{ир}} - P) / K / S_{\text{пб}}$$

где:

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

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

K - количество планируемых выплат в течение планового периода;

$S_{\text{пб}}$ - сумма предельного количества баллов, установленных на выплаты по итогам работы работникам в группе;

P - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков работников организации на плановый период согласно группам работников.

Цена балла, рассчитанная по вышеуказанной формуле применяется на период с 1 сентября по 30 ноября текущего года, а также с 1 января по 31 августа очередного года приказом по общеобразовательной организации.

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

$$C_{\text{ир декабря}} = Z + Э_{\text{св}} / S_{\text{фб}}$$

где:

$C_{\text{ир декабря}}$ - цена балла в рублях;
 $Э_{\text{св}}$ – 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.

Z - фонд стимулирующих выплат по итогам работы на один месяц;

$$Z = (\Phi_{\text{ир}} - P) / K$$

где:

Z - фонд стимулирующих выплат по итогам работы на один месяц;

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

K – количество планируемых выплат в течение планового периода.

4.13. Руководитель Организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Организации.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Организации. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель трудового коллектива Организации.

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 заместителю 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 Организации на 30 процентов ниже размеров 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 могут устанавливаться 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 Организации.

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 организации, применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организации 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:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / Kч * Ч_y, \text{ где}$$

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;

$Kч$ – 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:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / Kч * Ч_y, \text{ где}$$

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;

$Kч$ – 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 образовательной организации, специалистами отдела экономики, планирования и финансового обеспечения 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:

$$C_{п} = \text{ФОТ}_{у} / K_{ч} * Ч_{у}, \text{ где}$$

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

$\text{ФОТ}_{у}$ – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

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

$Ч_{у}$ – 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:

$$C_{п} = O * П / K_{р\text{дм}} * K_{ф\text{зд}}, \text{ где,}$$

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

O – оклад замещающего работника;

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

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

$K_{ф\text{зд}}$ – количество фактически замещенных дней

7.2. Оплата труда иным работникам.

При исполнении 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:

$$C_{р} = \text{ФОТ}_{р} / Ч_{р} / G * K, \text{ где}$$

$C_{р}$ – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТ}_{р}$ – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$Ч_{р}$ – 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 организации (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организации применяется:

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

Размер оплаты за один час для совместителей производится следующим образом:

- по представленному отношению руководителя образовательной организации специалистами отдела экономики, планирования и финансового обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты труда работников, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации 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 организации учителей и иных педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$Сп = ФОТ_u / Кч * Ч_u, \text{ где}$$

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

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

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

Ч_u – 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; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; 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)
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; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, 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, инструктор по труду
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, ДСЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель образовательной организации начального или среднего профессионального образования либо	Учитель того же предмета (дисциплины) образовательной организации либо структурного подразделения, реализующего образовательную программу

структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу начального или среднего профессионального образования	
---	--

Приложение N 1
к Положению
об оплате труда работников
Таймырского муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Диксонская средняя школа»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования

Квалификационные уровни		Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	3605,0
	при наличии высшего профессионального образования		4103,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	3 774,0
	при наличии высшего профессионального образования		4 298,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	воспитатель	4133,0
	при наличии высшего профессионального образования		4707,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	учитель;	4 523,0
	при наличии высшего профессионального образования		5 153,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно – вспомогательного персонала первого уровня			
Помощник воспитателя			2466,0

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка;	2 597,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант;	2 882,0
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	3 167,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
при наличии среднего профессионального образования	библиотекарь	3 480,0
при наличии высшего профессионального образования		4 392,0

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	наименование 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; кладовщик; кухонный рабочий; мойщик посуды; повар; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	2 231,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	2 597,0

	рабочих; слесарь-сантехник; электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования	
--	--	--

5. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	3 167,0

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

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации 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 коллективным договором, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам по следующим основаниям:

Таблица

N п/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:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 – 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.

Приложение N 3
к Положению
об оплате труда работников
Таймырского муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Диксонская средняя школа»

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
ОРГАНИЗАЦИИ**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)
1.	Выплаты за опыт работы в занимаемой должности <*>: - от 1 года до 5 лет	5 %
	- от 5 до 10 лет	15 %
	- свыше 10 лет	25 %
2.	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 %
3.	За сложность, напряженность и особый режим работы: учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5 %
	учителям физики, химии, иностранного языка	10 %
	учителям математики русского языка, литературы	15 %
	учителям начальных классов	15 %
4.	Учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство<***>	2 700 руб.
5.	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <***> кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками,	10 %
	мастерскими музыкальными и спортивными залами	20 %
6	Краевые выплаты <****> воспитателям	718,4 руб
	помощникам воспитателей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей	2155,2руб
8.	Профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня,	

<p>общеотраслевым профессиям рабочих первого и второго уровня и общеотраслевым должностям служащих первого, второго, третьего уровня за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района</p>	<p>47,1 %</p>
--	---------------

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.

<*> - для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> - вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функции классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью 25 и более учащихся в классе, пропорционально наполняемости в классе.

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

<*****> - краевые выплаты воспитателям и помощникам воспитателей образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в размере 718,40 рублей на одного работника (воспитателя) и 2 155,20 рублей на одного работника (помощника воспитателя) на одну ставку, выплачиваемом пропорционально отработанному времени и нагрузке, но не более 718,40 рублей на одно физическое лицо (воспитателя) и 2 155,20 рублей на одно физическое лицо (помощник воспитателя).

Предоставление выплаты воспитателям осуществляется из средств субвенции на финансовое обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного образования, в муниципальных общеобразовательных организациях.

Предоставление выплаты помощникам воспитателей осуществляется в размере 2 155,20 рублей за счет средств субвенции на финансовое обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных общеобразовательных организациях в части обеспечения деятельности административного и учебно-вспомогательного персонала муниципальных дошкольных и общеобразовательных организаций

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и стимулирующих выплат), носят стимулирующий характер, входят в состав заработной платы работника и устанавливаются приказом руководителя учреждения, который представляется в бухгалтерию одновременно с табелем учета рабочего времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В
ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Успешность учебной работы	Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения	свыше 70 % 60 – 70 %	8 5	год
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, классные журналы, дневники учащихся)	Полнота и соответствие нормативным документам, 100%	5	год
	Подготовка и проведение школьного уровня «Всероссийской олимпиады школьников»	Изготовление пакета олимпиадных заданий	Обеспеченность класса пакетом олимпиадных заданий по предмету	2	месяц
	Результативность, стабильность и рост	Динамика качества	Повышение качества обученности (по итогам	5	месяц

	качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	обученности учащихся	не менее двух оценочных периодов)		
			Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	4	месяц
	Организация коррекционных действий	Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	Повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	5	год
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	Участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах на уровне школы	мероприятие	2	месяц
		Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломатов	Внутри учреждения	2	месяц
			муниципальные	3	
			региональные	4	
			федеральные	5	
Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся, групп обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	Учреждение:	Дистанционное	1	месяц
			очное	2	
		Муниципальные:	Дистанционное	2	
			очное	4	
		Региональные:	Дистанционное	3	
			очное	6	
Федеральные:	Дистанционное	4			
	очное	8			
	Наличие призеров и	Учреждение:	очное	2	месяц

		победителей	Муниципальные: Дистанционное очное	2 4	
			Региональные: Дистанционное очное	3 6	
			Федеральные: Дистанционное Очное	4 8	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп, методических объединений		5	год
	Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации		5	год
	Участие на ЕГЭ, ОГЭ	на основании приказов ОУ, УО		10	месяц
Осуществление дополнительных работ	Участие в работе различных комиссий (на основании приказов ОУ, УО по факту выполненных работ)	бракеражная комиссия,		2	месяц
		комиссия по доплатам		3	
		проведение экскурсий в музее школы		3	
		продажа талонов по питанию		12	
	Работа, выходящая за рамки должных обязанностей	секретарь педсовета,		3	
		выполнение ремонтных работ, плотнических или		5	

		столярных работ (учителю технологии)		
		работа в лагере с дневным пребыванием детей	10	месяц
		ассистенты на административных контрольных работах, пробных экзаменах, олимпиадах	2	месяц
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Организация и проведение общешкольного мероприятия	до 70 % учащихся	10	месяц
	качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА- 9, ЕГЭ)	общеобразовательные учреждения	10	год
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Включение современного оборудования в образовательный процесс	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования.	2	год
	Отсутствие устных и письменных замечаний со стороны администрации учреждения, родителей, учителей.	постоянно	5	год
Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе	Призер:		месяц
		Муниципальные	2	
		Региональные	4	
			6	

		дистанционных)	Федеральные Победитель: Муниципальные Региональные федеральные	6 8 10	
Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта		Наличие публикаций в изданиях	Муниципальные Региональные федеральные	2 4 6	месяц
		Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков, занятий внеурочной деятельности)	Внутри учреждения Муниципальные Региональные федеральные	5 7 10 12	месяц
		Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста	2	год
		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и ООО метапредметного содержания	Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	5	год
		Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	5	год
		Организация дистанционного обучения учащихся	Наличие, стабильность состава обучающихся	Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы	1

			дистанционного обучения (за одного обучающегося)		
	Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованность лиц (родителей, общественности и др.)	5	год
	Проведение консультаций для воспитанников	Наличие плана работы (проведение консультаций по утвержденному графику)	от 10-20% учащихся класса	1	месяц
от 30-50% учащихся класса			2		
от 60- 100% уч-ся класса			3		
	Проведение дополнительных занятий с учащимися		справка администрации школы	5	месяц
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	5	год
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, ведение журнала)	Согласно справке администрации школы	100%	5	год
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения	Участие в соревнованиях	общешкольное	5	месяц	

	воспитанников	обучающихся (от 70%)	мероприятие		месяц	
			общепоселковое мероприятие	10		
		Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	Внутри учреждения	2		
			муниципальные	3		
			региональные	4		
	федеральные	5				
	Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов (при наличии программы)	Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	5	год	
	Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	Внутри учреждения	2	месяц	
			Муниципальные	6		
Региональные			8			
федеральные			10			
библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	10	год	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Сохранность библиотечного фонда	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	10	год	
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	10	год	

	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	5	месяц
		проведение дней информирования	1 раз в четверть	5	месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	5	месяц
Медицинская сестра диетическая	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	5	месяц
			Устранение предписаний в установленные сроки	5	месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Снижение уровня заболеваемости воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников	10	Год
Выплаты за качество выполняемых работ					
Создание здоровьесохраняющей среды в учреждении	Создание и реализация программы "Здоровье"	Проведение Дней здоровья раз в четверть	5	месяц	

секретарь-машинистка	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	10	месяц
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	5	месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление консультаций для воспитанников и работников учреждения	Отсутствие конфликтов в учреждении	0	10	год
	Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	4	год	
Повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	30	год
			Устранение предписаний в установленные сроки	15	месяц
	Ведение документации (бракеражный журнал)	Отсутствие замечаний	15	год	

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	Отсутствие вспышек заболеваний	40	год
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	наличие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	15	месяц
	Охват горячим питанием учащихся школы	Не ниже 70%	постоянно	5	год
Осуществление дополнительных работ	Разовые работы, связанные с сохранением продуктов в осенне - весенний период	Своевременно, качественно	10	месяц	
Кладовщик, дворник, кухонный рабочий, мойщик посуды, лаборант, гардеробщик, сторож, электрик, уборщик служебных помещений, слесарь – сантехник, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарём, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	постоянно	10	год
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	15	месяц	

		Своевременная сдача отчетов, подготовка документации	постоянно	5	месяц
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для воспитанников	Постоянно	5	месяц
	Осуществление дополнительных работ	Участие в подготовке к новому учебному году	Своевременно, качественно	10	год
		Благоустройство в Учреждении	Постоянно	5	год
		Контроль за контентной фильтрации в учреждение, ведение сайта	Постоянно	5	год
		Качественное проведение генеральных уборок	По факту	5	месяц
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы	По факту	5	месяц
		Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	0	5	месяц
		Сборка и установка мебели	Постоянно	5	месяц
		Выполнение обязанностей курьера, ведение документации по питанию	Постоянно	5	месяц
		Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качественная и своевременная уборка территорий и помещений	Отсутствие замечаний	0	5	на год
	Безопасность	За сохранность одежды в	Отсутствие нарушений	10	на год

	образовательного процесса	раздевалке, сохранность вверенного объекта			
		Очистка ледового покрытия	Отсутствие травм	5	месяц
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	10	год
	Осуществление дополнительных работ	взимание родительской платы	постоянно	5	год
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечание по утрате и порче имущества	0	10	месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	месяц
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	10	год
	Выплаты за качество выполняемых работ				

	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	10	месяц
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	10	год
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	10	год
		Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	5	год
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, паспорт группы)	Полнота и соответствие нормативным документам, 100%	30	год
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	8	месяц
	Результативность, стабильность и рост	Сбор информации для сайта (дошкольные группы)	постоянно	5	год

	качества воспитания, положительная динамика по индивидуальному прогрессу воспитанников	Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно - гигиенических навыков	20	год	
		Участие воспитанников в конкурсах, спортивных мероприятиях, фестивалях и т.п.	Внутри учреждения	2	месяц	
			муниципальные	3		
			региональные	4		
			Федеральные	5		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка перспективных планов, авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	10	год	
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	10	год	
		Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	3	месяц
					высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3

	Индекс здоровья детей.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	<ul style="list-style-type: none"> • посещаемость составляет свыше 91% • посещаемость составляет от 81% до 90% • посещаемость составляет от 75% до 80% 	4 3 2	месяц	
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10	год	
		Подготовка учреждения к отчётным и праздничным мероприятиям (публичный отчет, родительская конференция, гостевой день, Дни открытых дверей)	Наличие мероприятий	5	месяц	
		Ведение табеля	0	5	год	
		Участие в комиссиях по охране детства	0	3	месяц	
		За работу в комиссиях, творческих группах (по приказу)	Наличие документации	3	месяц	
			По распределению стимулирующих выплат	3	месяц	
	Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение занятий высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	5	год	

		Включение современного оборудования в образовательный процесс	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	5	месяц
	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в изданиях	Муниципальные	2	месяц
			Региональные	4	
			федеральные	6	
		Проведение мастер-классов (в том числе открытых занятий, семинаров)	Внутри учреждения	5	месяц
Муниципальные	7				
Региональные федеральные	10 12				
		Наставничество молодых воспитателей	Методическое сопровождение молодого специалиста	2	месяц
	Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	Призер:		месяц
			Муниципальные	2	
			Региональные	4	
			Федеральные	6	
		Победитель:			
		Муниципальные	6		
		Региональные	8		
		федеральные	10		
	Осуществление дополнительных работ	Участие в общественной жизни детского сада	Участие в мероприятиях	5	месяц
		Проведение утренников	наличие мероприятий	5	год
		Выполнение работ временно отсутствующего работника, совмещение профессий	постоянно	3	месяц

Педагогические работники: Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам, 100%	5	год
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	5	месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения детей	Участие в мероприятиях воспитанников (от 70%)	на уровне детского сада	5	месяц
			общепоселковое мероприятие	10	
Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов		Внутри учреждения	2	месяц	
		муниципальные	3		
		региональные	4		
федеральные	5				
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	5	месяц	

процесса, достижения детей				
Организация здоровья - берегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	5	год
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	5	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение занятий высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	5	год
	Включение современного оборудования в образовательный процесс	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	3	год
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка перспективных планов, авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	5	год

	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в изданиях	Муниципальные Региональные федеральные	2 4 6	месяц
		Проведение мастер-классов (в том числе открытых занятий, семинаров)	Внутри учреждения Муниципальные Региональные федеральные	5 7 10 12	месяц
		Наставничество молодых воспитателей	Методическое сопровождение молодого специалиста	2	год
	Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	Призер: Муниципальные Региональные Федеральные	2 4 6	месяц
			Победитель: Муниципальные Региональные федеральные	6 8 10	
	Осуществление дополнительных работ	Участие в общественной жизни детского сада	Участие в мероприятиях	5	месяц

Помощник воспитателя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	8	месяц
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Работа с детьми за столом. Воспитание навыков самообслуживания. Беседы о культуре поведения. Докармливание в младших группах.	5	месяц
			отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	5	год
Результативность, стабильность и рост качества воспитания, положительная динамика по индивидуальному прогрессу воспитанников	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно -гигиеническими требованиями	отсутствие замечаний	30	год	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	5	месяц	

		Участие в работе различных комиссий (на основании приказов ОУ, УО по факту выполненных работ)	бракеражная комиссия,	2		
			комиссия по доплатам	3		
		Выполнение работ за временно отсутствующего работника, совмещение профессий	постоянно	3		
	Участие в мероприятиях учреждения	проведение дня именинника, праздников для детей	0	5	месяц	
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	10	год	
		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	• до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям	5	месяц	
			• от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям	3		
		• от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям	1			
	Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень профессионального мастерства при организации образовательного процесса	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	постоянно	5	год	
Качественное содержание помещений и выполнение санитарно эпидемиологических требований,		• качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;	3	месяц		
	• эстетическое	2				

		способствующих сохранению здоровья воспитанников:	содержание помещений; • регулярная влажная уборка залов перед музыкальным и физкультурным занятиями.	2	
		Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени).	постоянно	5	год
	Осуществление дополнительных работ	Участие в общественной жизни детского сада	Участие в мероприятиях	5	месяц

Приложение N 5
к Положению
об оплате труда работников
Таймырского муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Диксонская средняя школа»

**РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ, А ТАКЖЕ КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников организаций	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	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение N 6
к Положению
об оплате труда работников
Таймырского муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Диксонская средняя школа»

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности организации	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Отсутствие предписаний надзорных органов	20 %
			Отсутствие травм, несчастных случаев	20 %
		Подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	20 %
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития организации	Организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места на следующих уровнях	
			региональном	10 %
			межрегиональном	15 %
			всероссийском	25 %
	международном	50 %		

	Ведение экспериментальной работы	Наличие статуса базовой площадки	30 %
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности организации	Освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	Качество обученности не ниже 70 %	20 %
	Реализация проектной и исследовательской деятельности	Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25 %	20 %
	Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	Не менее 50 %	3 %
	Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100 % выполнение плана	15 %

Приложение N 7
к Положению
об оплате труда работников
Таймырского муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Диксонская средняя школа»

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
ЗАМЕСТИТЕЛЮ РУКОВОДИТЕЛЯ**

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории при наличии второй квалификационной категории	20% 15% 10%
3	опыт работы в занимаемой должности: от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет свыше 10 лет	 5% 15% 25%
6	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 учреждениями образования	20%

Приложение N 8
к Положению
об оплате труда работников
Таймырского муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Диксонская средняя школа»

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
ЗАМЕСТИТЕЛЮ РУКОВОДИТЕЛЯ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные	100%
		федеральные,	90%
		межрегиональные,	80%
		региональные,	70%
		районные	60%
внутри учреждения	50%		