

СОГЛАСОВАНО

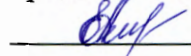
Начальник Управления
образования Администрации
Таймырского Долгано-Ненецкого
муниципального района


/Л.Е. Брикина/

« 06 » сентября 2019г

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового
коллектива ТМКОУ «Диксонская
средняя школа»


/Е.А. Хомяченко/

« 06 » сентября 2019 г

УТВЕРЖДАЮ

Директор Таймырского
муниципального казенного
общеобразовательного
учреждения «Диксонская
средняя школа»


/Д.А. Низовцева/

« 06 » сентября 2019 г

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, от 30.01.2017 № 32, от 25.04.2017 № 313, от 22.05.2017 № 399, от 18.08.2017 № 695, от 30.03.2018г № 275, от 22.05.2018г № 466, от 29.06.2018г № 625) 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 устанавливаются 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: районный коэффициент -1,8, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям до 80%.

- 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. 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, 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 оклада 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 10% 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 (учителя, педагог-организатор);

2 группа: ПКГ должностей педагогических работников (дополнительное образование);

3 группа: ПКГ должностей педагогических работников (дошкольная группа)

4 группа: Административный учебно - вспомогательный персонал общего образования: ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих II уровня» (**завхоз, лаборант**), ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (**библиотекарь**).

5 группа: Административный учебно - вспомогательный персонал дошкольного образования: ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих I уровня (**секретарь-машинистка**), ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (**помощники воспитателя, завхоз**);

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

4.5. Стимулирующий фонд каждой группы состоит из 2 частей:

1 группа - годовые стимулирующие выплаты, которые составляют

85 % данного фонда; стимулирующие выплаты за месяц – **15 %**.

2 группа - годовые стимулирующие выплаты, которые составляют

100% данного фонда;

3 группа - годовые стимулирующие выплаты, которые составляют **100 %** данного фонда;

4 группа - годовые стимулирующие выплаты, которые составляют **100 %** данного фонда;

5 группа - годовые стимулирующие выплаты, которые составляют

100 % данного фонда;

6 группа - годовые стимулирующие выплаты, которые составляют **100 %** данного фонда.

4.6. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) организации применяется бальная оценка, 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 направляется организацией на выплаты стимулирующего характера в месяц, квартал.

$Q_{\text{стим 2}}$ – предельный фонд заработной платы, который направляется 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:

$$C_{1 \text{ балла в год}} = Q_{\text{гсв}} / 12 (\text{месяцев}) / S_{\text{б}}$$

где:

$C_{1 \text{ балла в год}}$ – цена балла в рублях;

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

$S_{\text{б}}$ – 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:

$$C_{1 \text{ балла в мес}} = Q_{\text{мес}} / 12 (\text{месяцев}) / S_{\text{б}}$$

где:

$C_{1 \text{ балла в мес}}$ – цена балла в рублях ;

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

$S_{\text{б}}$ – 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 месяце 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.

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. 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».

4.12. 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 (учителя, педагог-организатор);

2 группа: ПКГ должностей педагогических работников (дополнительное образование);

3 группа: ПКГ должностей педагогических работников (дошкольная группа)

4 группа: Административный учебно - вспомогательный персонал общего образования: ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих II уровня» (**завхоз, лаборант**), ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (**библиотекарь**).

5 группа: Административный учебно - вспомогательный персонал дошкольного образования: ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих I уровня (**секретарь-машинистка**), ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (**помощники воспитателя, завхоз**);

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

Фонд, направленный на выплаты по итогам работы определяется в соответствии с балльной оценкой и составляет для **1 группы – 5 %**, для **2 группы – 5%**, для **3 группы- 7%**, для **4 группы - 4%**, для **5 группы – 5%**, для **6 группы – 12 %**, 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 месяце 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 выплат, производимых по итогам работы за месяц, квартал, год:

$$C_{ир} = \Phi_{ир} / S_{пб}$$

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 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.

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

$$C_{\text{ир декабря}} = \text{Э}_{\text{св}} / S_{\text{фб}}$$

где:

$C_{\text{ир декабря}}$ - цена балла в рублях;
 $\text{Э}_{\text{св}}$ – экономия средств годовых стимулирующих выплат, стимулирующих выплат на месяц, а также экономия фонда стимулирующих выплат заместителям руководителей установленная в определенной группе;

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

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 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 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:

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

C_u – 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;

Чу – 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:

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

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;

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

Чу – 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:

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

C_p – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

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

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

Чу – 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:

$Сп = О * П / Крдм * Кфзд$, где,

Сп – размер оплаты за один день работы по замещению классного руководства;

О – оклад замещающего работника;

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

Крдм – количество рабочих дней в месяце;

Кфзд – 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:

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

Ср – 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 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:

$$Сп = ФОТу / Кч * Чу, \text{ где}$$

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

ФОТу – 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;

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; 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. ДЮОСШ, ДСЮШОР, ДЮКФП | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре |
| Преподаватель образовательной организации начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины) образовательной организации либо структурного подразделения, реализующего образовательную программу |

8.2. Руководители учреждений, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники учреждений 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 руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений 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. В исключительных случаях, для малокомплектных учреждений, расположенных в сельской местности, во избежание приостановки образовательного процесса, допускается увеличение объема преподавательской работы.

Приложение 1 «Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения изложить в следующей редакции:

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

| Квалификационные уровни | | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | | |
| вожатый, помощник воспитателя | | | 2 822 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 4 874 |
| | при наличии высшего профессионального образования | | 5 547 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 5 102 |
| | при наличии высшего профессионального образования | | 5 810 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | воспитатель, мастер производственного обучения; методист; старший методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 5 588 |
| | при наличии высшего профессионального образования | | 6 364 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; тьютор; учитель; | 6 115 |
| | при наличии высшего профессионального образования | | 6 967 |

| | | | | |
|--|----------------------------------|---|----------------------|--|
| | профессионально о образования | учитель-дефектолог; логопед (логопед), библиотекарь | учитель- педагог- | |
|--|----------------------------------|---|----------------------|--|

2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих"

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|---|--|
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель; секретарь-машинистка; экспедитор | 2 971 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | инспектор по кадрам; лаборант; техник; | 3 297 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий складом; заведующий хозяйством; | 3 623 |
| 3 квалификационный уровень | заведующий производством (шеф-повар) | 3 981 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер; инженер; инженер по защите информации; специалист по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; экономист | 3 623 |

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, руб. |
|---|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | | |
| при наличии среднего профессионального образования | художник-модельер театрального костюма, художник-декоратор, библиотекарь | 3 981 |
| при наличии высшего профессионального образования | | 5 024 |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | | |
| | режиссер-постановщик, звукорежиссер | 6 278 |
| Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" | | |

| | | |
|--|----------|-------|
| | костюмер | 2 822 |
|--|----------|-------|

4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|---|--|
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые 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: водитель мототранспортных средств; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кассир торгового зала (кассир); кастелянша; кладовщик; курьер; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); мойщик посуды; обувщик по ремонту обуви; плотник; подсобный рабочий; повар; рабочий по благоустройству населенных пунктов; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по уходу за животными; сторож (вахтер); слесарь-сантехник; столяр; тракторист; уборщик служебных помещений; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования, слесарь по ремонту автомобилей | 2 552 |
| 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" | 2 675 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые 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 рабочих; водитель автомобиля; плотник; повар; слесарь-сантехник; столяр; тракторист; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования, автослесарь | 2 971 |
| 2 квалификационный уровень | наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель | 3 623 |
| 3 квалификационный уровень | наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель | 3 981 |

| | | |
|-----------------------------------|---|-------|
| 4 квалификацион ный уровень | Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель | 4 796 |
|-----------------------------------|---|-------|

5. Должности руководителей структурных подразделений

| Квалификационн ые уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальн ый размер оклада (должностно го оклада), ставки зарботной платы, руб. |
|---|---|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | | |
| 1 квалификацион ный уровень | заведующий (начальник) структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 7 248 |
| 2 квалификацион ный уровень | заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 7 791 |

6. 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 | 3 623 |

7. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
|-----------------------------|--|
| Заведующий библиотекой | 6 133 |
| Художественный руководитель | 6 278 |

**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 | Повышающий коэффициент |
|----------|---|---------------------------|
| 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, мастерскими музыкальными и спортивными залами | 10 % 20 % |
| | | |
| 6 | Краевые выплаты <****> | |
| | воспитателям | 718,4 руб |
| 7. | Профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня, общеотраслевым профессиям рабочих первого и второго уровня | 47,1 % |

| | |
|--|--|
| и общеотраслевым должностям служащих первого, второго, третьего уровня за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района | |
|--|--|

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 образовательных организаций, 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 местностям с особыми климатическими условиями.

Приложение 4

к Положению об оплате труда
работников ТМК ОУ «Диксонская средняя школа»

**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 % | 8 | год |
| | | | 60 – 70 % | 5 | |
| | 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» | Ассистенты на олимпиадах: -школьный уровень -муниципальный уровень | Согласно приказу ОУ | 2 | месяц |
| | | | | 2 | |
| | Анализ и подведение итогов олимпиад школьного уровня | Отчет учителей-предметников | 3 | месяц | |
| Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу | Динамика качества обученности учащихся | Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов) | 5 | месяц | |

| | | | | | |
|---|--|---|--|-------------------------------------|-------|
| | обучающихся | | Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов) | 4 | месяц |
| | Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах) | Участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах на уровне школы Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломатов | Сертификат участника (за одного учащегося) | 1 | месяц |
| Внутри учреждения | | | 2 | месяц | |
| муниципальные | | | 3 | | |
| региональные | | | 4 | | |
| | Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся, групп обучающихся (участие обучающихся в НПК) | Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии) | Учреждение: Очное (сертификат участника) | 1 | месяц |
| Муниципальные: Заочное (сертификат участника) очное | | | 2 | | |
| | | | 4 | | |
| Региональные: (сертификат участника) Дистанционное очное | | | 2 4 | | |
| Федеральные: (сертификат участника) Дистанционное | 3 | | | | |
| | Наличие призеров и победителей в конкурсах: | | Инфоурок, Золотая рыбка, Мега талант и в других подобных конкурсах | 2 (без учета количества участников) | месяц |
| НПК «Золотое перо», олимпиада по краеведению и другие подобные конкурсы (с учетом количества победителей) | | | Школьный - 5 Муниципальный- 7 Региональный -10 | | |
| «Познание и творчество» (с учетом количества победителей) | | | Федеральный- 5 | | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими | обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп, | 5 | год |

| | | | | | |
|--|---|------------------------------|---|-------------------|-------|
| | | объединениями) | методических объединений | | |
| | | Участие на ЕГЭ, ОГЭ(пробные) | на основании приказов ОУ, УО - по количеству участия на ГИА | за одно участие 2 | месяц |
| | | | руководитель ППЭ | за одно участие 3 | месяц |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в работе различных комиссий (на основании приказов ОУ, УО по факту выполненных работ) | | Бракеражная комиссия, антикоррупционная комиссия, комиссии по проверкам в конце года (по факту) | 2 | месяц |
| | | | комиссия по доплатам | 3 | |
| | | | проведение экскурсий в музей школы (по факту) | 3 | |
| | | | продажа талонов по питанию | 8 | |
| | Работа, выходящая за рамки должных обязанностей | | секретарь педсовета (по факту) | 3 | месяц |
| | | | Учебные сборы в 10 классе: | | |
| | | | -учителю ОБЖ | 3 | |
| | | | -учителю биологии | 9 | |
| | | | работа в лагере с дневным пребыванием детей | 15 | 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 (ГИА-9, ЕГЭ-11, ИКР_ВПр 4 классе) | | - один экзамен | 10 | год |
| | | | - два экзамена | 11 | |
| | | - три экзамена | 12 | | |
| | | | в случае неудовлетворительной оценки (пересдачи) | | |

| | | | | | |
|--|---|---|--|-------------|-------|
| | | Подготовка и проведение всероссийских проверочных работ (учителю предметнику) | - один экзамен - два экзамена - три экзамена | 2 4 6 | месяц |
| 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 |
| | Динамика участия в курсах повышения квалификации | по факту (при условии прохождения курсов 1 раз в 3 года 72- 108ч) | | 9 | месяц |
| Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения | Участие в федеральных дистанционных конкурсах профессионального мастерства («Умната», «Наставник», «Портал педагога», «Альманах педагога», «Инфоурок» и подобные) | Сертификат участника Победитель и призеры | | 1 3 | месяц |
| | Муниципальные методические мероприятия: «Новый взгляд», «Педагог Таймыра - перезагрузка» и т.д. | Участие Победители и призеры | | 3 5 | месяц |
| 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 Федеральные (дистанционное, публикация разработки урока) | | 10 2 | месяц |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|-----|-------|
| | | Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и ООО метапредметного содержания | Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности | 5 | год | |
| | | | Утвержденная программа на Управляющем совете школы; ежегодный анализ и отчет на педсовете | 3 | год | |
| | | | | Участие в муниципальных проектах («Добротворчество» и др.) | 10 | месяц |
| | | | | Участие в муниципальных творческих проектах | 2 | год |
| | | Организация проектной деятельности учащихся | Наличие, стабильность состава обучающихся | Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося) | 1 | год |
| | | Кураторство сайта, баз данных. | Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, баз данных Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованность лиц (родителей, общественности и др.) | Школьный сайт | 2 | год |
| | | | | База «Одаренные дети Красноярья» | 1 | год |
| | | | | База «Модуль природопользователя» | 1 | год |
| | | | | База КИАСОУ | 1 | год |
| | | Проведение консультаций для воспитанников | Наличие плана работы (проведение консультаций по утвержденному графику) | от 60- 100% уч-ся класса | 3 | 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 воспитанников | Участие в соревнованиях обучающихся (от 70%) | общешкольное мероприятие | 5 | месяц | |
| | | общепоселковое мероприятие | 10 | | |
| | Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов | Внутри учреждения | 2 | месяц | |
| | | 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 | |
| Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | Участие в разработке и реализации проектов, программ с одаренными детьми. | Участие в творческих проектах | 2 | 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 | | |
| | Отсутствие устных и письменных замечаний со стороны администрации учреждения, родителей, учителей. | постоянно | 4 | год | |
| Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | Участие в разработке и реализации проектов, программ с одаренными детьми. | Участие в творческих проектах | 2 | год | |
| 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% | 8 | 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 |
| | 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 | 2 | год | |
| Медицинская сестра диетическая | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Разработка Программы «Здоровое питание» | Участие в разработке Программы «Здоровое питание» | Внесение предложений и участие в реализации программных пунктов | 4 | год |
| | 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 |
| секретарь-машинистка | 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 | 5 | год |
| Повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Отсутствие или оперативное устранение предписаний | Отсутствие предписаний контролирурующих органов | 0 | 28 | год |

| | | | | | | |
|--|--|---|--------------------------------|----|-----|--|
| | контролирующих или надзирающих органов | 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 | 38 | год | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| | Охват горячим питанием учащихся школы | Не ниже 70% | постоянно | 8 | год | |
| 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, грузчик | 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 | 9 | год | |
| | | Отсутствие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий | постоянно | 9 | год | |
| | | Соблюдение охраны труда на рабочем месте | постоянно | 8 | год | |
| | | Соблюдение требований СанПин | постоянно | 4 | год | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| | Осуществление дополнительных работ | Погрузочно-разгрузочные работы | постоянно | 10 | год | |
| | Осуществление дополнительных работ | Участие в подготовке к новому учебному году | Своевременно, качественно | 10 | год | |

| | | | | | |
|---|--|---|-------------------------------|-----|--------|
| | | Благоустройство в Учреждении | Постоянно | 5 | год |
| | | Контроль за контентной фильтрацией в учреждение, ведение сайта | Постоянно | 5 | год |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| | Качественная и своевременная уборка территорий и помещений | Отсутствие замечаний | 0 | 4 | на год |
| | Осуществление дополнительных работ | Уход за цветами в коридоре | Отсутствие замечаний | 3 | на год |
| | Безопасность образовательного процесса | За сохранность одежды в раздевалке, сохранность вверенного объекта | Отсутствие нарушений | 10 | на год |
| | | За сохранность, контроль сантехнического оборудования | Отсутствие нарушений | 5 | год |
| 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 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | Своевременно, качественно | 9 | год |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Ресурсосбережение при выполнении работ | 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 недочеты 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 |
| | Результативность, стабильность и рост качества воспитания, положительная динамика по индивидуальному прогрессу воспитанников | Сбор информации для сайта (дошкольные группы) | постоянно | 5 | год |
| | | Организация коррекционных действий | Проведение с детьми логопедических занятий | 10 | год |
| | | Обеспечение занятости детей | проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно - гигиенических навыков | 20 | год |
| | 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 | 9 | год |
| Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | Эффективность работы с родителями | наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | 2 | год |
| | Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 10 | год |
| | | Ведение табеля | 0 | 5 | год |
| | | Участие в комиссиях по охране детства | 0 | 3 | год |
| | 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 | 8 | год |
| | Осуществление дополнительных работ | Проведение утренников | наличие мероприятий | 9 | год |
| 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 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Организация здоровья - сберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 5 | год |
| | 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 | Наставничество молодых воспитателей | Методическое сопровождение молодого специалиста | 2 | год |

| | | | | | |
|--|--|---|--|-----|-----|
| Помощник воспитателя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня | соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 5 | год |
| | | | Оказание помощи воспитателям при проведении мероприятий | 6 | год |
| | Результативность, стабильность и рост качества воспитания, положительная динамика по индивидуальному прогрессу воспитанников | Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно -гигиеническими требованиями | отсутствие замечаний | 20 | год |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 10 | год |
| | Участие в реализации Основной общеобразовательной программы дошкольного образования детей | Создание предметно-развивающей среды образовательного процесса | • участие в работе по профилактике отклоняющегося поведения воспитанников | 2 | год |
| | | | • участие в трудовом воспитании и обучении | 5 | |
| | | | • участие в изготовлении дидактического материала | 6 | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Высокий уровень профессионального мастерства при организации образовательного процесса | Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников. | постоянно | 5 | год |
| Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени). | | постоянно | 5 | год | |

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 Учреждения | Условия | | Установленное число баллов |
|---|---|---|----------------------------|
| | наименование | индикатор | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90 % выделенного объема бюджетных средств | 25б |
| | | 95 % выделенного объема бюджетных средств | 50 б |
| Объем ввода законченных ремонт объектов | Текущий ремонт | от 1 до 15 дней | 10 б |
| | | от 15 до 25 дней | 25 б |
| | Капитальный ремонт | Выполнен в срок и в полном объеме | 50 б |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | от 1 до 20 мероприятий | 30 б |
| | | от 20 до 30 мероприятий | 40 б |
| | | свыше 30 | 50 б |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | участие | 50 б |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | X | 50 б |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации | Задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 б |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | Оценка результатов работы | Наличие динамики в результатах | 50 б |
| Выполнение функций руководителя ППЭ, организатора в аудиториях ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента (для детей с ограниченными возможностями здоровья), технического специалиста ППЭ при проведении ГИА в 9 классах (в форме ОГЭ, ГВЭ) и (или) ГИА в 11 классах (в форме ЕГЭ, ГВЭ) | Задание выполнено | В объеме от 6 до 8 часов, без замечаний | 0,5 б. за 1 час |

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

**Размер выплат
по итогам работы руководителям учреждений,
их заместителям и главным бухгалтерам**

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

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

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
ЗАМЕСТИТЕЛЮ РУКОВОДИТЕЛЯ**

| № | Виды персональных выплат | Размер выплат к окладу (должностному окладу) |
|----|---|---|
| 1. | При наличии высшей квалификационной категории | 20 % |
| | При наличии первой квалификационной категории | 15 % |
| | При наличии второй квалификационной категории | 10 % |
| 2. | Опыт работы в занимаемой должности: | |
| | от 1 года до 5 лет | 5 % |
| | от 5 лет до 10 лет | 15 % |
| | свыше 10 лет | 25 % |
| 3. | Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с краевыми государственными учреждениями образования. | 20 % |

Приложение N 9
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 учреждений
для руководителей, заместителей**

Общеобразовательные организации

| Должность | Критерии оценки результативности и качества деятельности организации | Условия | | Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы | |
|--------------------------------|---|---|--|---|------------|
| | | наименование | индикатор | | |
| Руководитель учреждения | 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% | |
| | | | Отсутствие неисполненных предписаний со стороны Роспотребнадзора | 5% | |
| | | | Отсутствие неисполненных предписаний со стороны Госпотребнадзора | 5% | |
| | | | Отсутствие неисполненных протестов и представлений прокуратуры и других надзорных органов | 5% | |
| | | | Отсутствие неисполненных предписаний со стороны отдела по надзору и контролю за соблюдением законодательства министерства образования Красноярского края | 5% | |
| | | | Отсутствие травм, несчастных случаев | 20% | |
| | | | Отсутствие травм, несчастных случаев у обучающихся | 10% | |
| | | | Отсутствие травм, несчастных случаев у работников | 10% | |
| | | | Выполнение муниципального задания (плана финансово-хозяйственной деятельности), | исполнение бюджетной сметы: | 15% |
| | | | | 98-100% | 15% |
| | 95-97% | 5% | | | |
| | наличие обращений о | 15% | | | |

| | | | | |
|--|---|--|--|----------------------------------|
| | | бюджетной сметы | выделении дополнительных бюджетных ассигнований в процессе исполнения бюджетной сметы (планов финансово-хозяйственной деятельности): 0 обращений | |
| | | Обеспечение сохранности имущества и улучшение материально-технической базы | Обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации - 100% | 5% |
| | | | Улучшение материально-технической базы за предыдущий год | 5% |
| | | Отсутствие замечаний по ведению официального сайта учреждения | 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% |
| | | | положительная динамика или стабильность процента педагогических работников, прошедших повышение квалификации | 5% |
| | | | положительная динамика или стабильность процента аттестованных на категорию педагогов | 5% |
| 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% |
| | | победы организации или руководителя в конкурсах образовательных организаций, уровни (1 конкурс): всероссийский региональный муниципальный | | 5% 3% 2% (не более 10%) |
| | | победы педагогов в очных профессиональных конкурсах, уровни (1 конкурс): всероссийский региональный муниципальный | | 5% 3% 2% (не более 10%) |
| | | победы обучающихся в конкурсах, смотрах, конференциях, олимпиадах, соревнованиях, уровни (1 конкурс): всероссийский | | 5% |

| | | | | |
|--|--|---|---|----------------------------|
| | | | региональный муниципальный | 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 | | 20% |
| | | | Наличие статуса базовой площадки | 20% |
| | | | Наличие договоров о сетевом взаимодействии, реализация программ, проектов и грантов: | |
| | | | муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня | 7% 13% 20% |
| | | 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 правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками | Отсутствие правонарушений | 5% |
| | | | Наблюдается снижение правонарушений | 4% |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Результативность деятельности учреждения | Результаты освоения образовательных программ | Оценка образовательных достижений обучающихся | 15% |
| | | | Для начальных школ: | 15% |

| | | | | | |
|--|---|--|---|--|------------|
| | | | - доля выпускников начальной школы 100%, прошедших порог освоения программного материала по результатам внешних оценочных процедур (по русскому языку и математике) | | |
| | | | 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: | 15% |
| | | | | - по результатам дистанционной экспертизы | 5% |
| | | | | - по результатам очной экспертизы | 10% |
| | | | Доля обучающихся, получающих образование по индивидуальным учебным планам (ИУП) | Доля обучающихся, получающих образование по ИУП на среднем уровне образования | 10% |
| | | | | 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% | | |
| Заместитель руководителя по УВР | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Обеспечение стабильного | Обеспечение безопасных и комфортных условий | Отсутствие предписаний надзорных органов: | 20% | |

| | | | |
|-----------------------------|--|--|------------|
| функциональности учреждения | для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении | Отсутствие неисполненных предписаний со стороны Роспотребнадзора | 5% |
| | | Отсутствие неисполненных предписаний со стороны Госпотребнадзора | 5% |
| | | Отсутствие неисполненных протестов и представлений прокуратуры и других надзорных органов | 5% |
| | | Отсутствие неисполненных предписаний со стороны отдела по надзору и контролю за соблюдением законодательства министерства образования Красноярского края | 5% |
| | | Отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| | | Отсутствие травм, несчастных случаев у обучающихся | 10% |
| | | Отсутствие травм, несчастных случаев у работников | 5% |
| | 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; - таблиц, приказов и иной документации, регламентирующей функционирование ОО | 10% |
| | | Своевременное и качественное исправление выявленных замечаний, по результатам инспектирования, документарных проверок, актов обследования, предписаний (Службы по контролю, Прокуратуры, Роспотребнадзора, Госпотребнадзора, 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% |

| | | | |
|---|---|---|----------------------------------|
| | | положительная динамика или стабильность процента педагогических работников, прошедших повышение квалификации | 5% |
| | | положительная динамика или стабильность процента аттестованных на категорию педагогов | 5% |
| 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% |
| | | победы организации или руководителя в конкурсах образовательных организаций, уровни (1 конкурс): всероссийский региональный муниципальный | 5% 3% 2% (не более 10%) |
| | | победы педагогов в очных профессиональных конкурсах, уровни (1 конкурс): всероссийский региональный муниципальный | 5% 3% 2% (не более 10%) |
| | | победы обучающихся в конкурсах, смотрах, конференциях, олимпиадах, соревнованиях, уровни (1 конкурс): всероссийский региональный муниципальный | 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% |
| | | Ведение экспериментальной работы | Своевременное и качественное заполнение электронных систем (КИАСУО, Басгоф) | 15% |
| | | | | 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 правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками | Отсутствие правонарушений | 5% |
| | | | 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: | | | 10% | |
| | | | | | | - по результатам дистанционной экспертизы | 5% |
| | | | | | | - по результатам очной экспертизы | 5% |
| | | Доля обучающихся, получающих образование по индивидуальным учебным планам (ИУП) | Доля обучающихся, получающих образование по ИУП на среднем уровне образования | | | 10% | |
| | | | | | | более 25% | 10% |
| | | | | | | 15-25% | 5% |
| | | Эффективность управления коллективом | Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | | 10% | |
| | | | | | | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения | 5% |
| | | | | | | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) | 2% |
| | | | | | | | 3% |
| Отсутствие нарушений трудового законодательства Российской Федерации | 0 | | | | | 5% | |
| Заместитель руководителя по АХЧ | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| | Обеспечение развития учреждения | Обеспечение безопасных и комфортных условий функционирования учреждения | Исполнение требований законодательства в сфере безопасности работы учреждения | 40% | | | |
| | | | своевременное выполнение противопожарных мероприятий | 20% | | | |
| | | | ведение мониторинга и оценки безопасных условий труда, Правил эксплуатации зданий | 20% | | | |
| | | | Исполнение законодательства в сфере закупок, проведения всех видов ремонтов | 60% | | | |
| | | | своевременное проведение определения поставщика (исполнителя, подрядчика) | 20% | | | |
| | | | ведение контроля за соблюдением действующего законодательства при размещении заказов в сфере закупок | 20% | | | |
| | | | | | | | |

| | | | | |
|--|---|---|---|-----|
| | | | подготовка и размещение в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов | 20% |
| | | Планирование административно-хозяйственной деятельности | Своевременное и качественное проведение ремонтных работ | 30% |
| | | | - текущий ремонт | 15% |
| | | | - капитальный ремонт | 15% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Результативность деятельности учреждения | Качественное управление хозяйственной деятельностью (на основе Программы развития учреждения, Программы по энергосбережению, плана закупок) | | Создание условий для организации образовательного процесса (в рамках школьной системы оценки качества образования) | 20% |
| | | | Своевременная и качественная подготовка образовательной организации к новому учебному году | 10% |
| | | | Качественное материально-техническое оснащение образовательного процесса, в соответствии с требованиями, на основании перспективного плана ОО | 10% |
| | | | своевременная сдача документов, отчётов, информации. | 20% |
| | | | Предоставление качественно и срок: документации, регламентирующей качественное функционирование ОО | 10% |
| | | | Своевременная и качественная коррекция документов по результатам проверки компетентных органов | 10% |
| | | | | |

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