

СОГЛАСОВАНО

Заместитель главы администрации
Большеулуйского района по
социальным вопросам ,и.о.
руководителя управления образования

_____ Т.И.Стельмах

28» июня 2011

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации

МКОУ «Новоникольская основная
общеобразовательная школа»

_____ М.Н.Балыкина

«28» июня 2011

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ «Новоникольская
основная общеобразовательная
школа»

_____ Т.П.Сидорова

«28» июня 2011

Положение

об оплате труда работников

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Новоникольская основная общеобразовательная школа»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Новоникольская основная общеобразовательная школа»

(далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31.05.2011 № 436 «О порядке предоставления в 2011-2013 годах субсидий из федерального бюджета субъектов Российской Федерации на модернизацию региональных систем общего образования» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников МКОУ «Новоникольская основная общеобразовательная школа»(далее – Учреждение)

1.2. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.3. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

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

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

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться 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 – 30%;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы – до 40%;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

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

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер выплат
1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3.	руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20
4.	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20

5.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
----	---	----

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям руководителя и главному бухгалтеру может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

4.3. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат 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.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае.

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

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом

руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i ,$$

где:

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

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

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

$i=1$

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^{n} B_i ,$$

n

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

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

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

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

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом квартале.

4.10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением № 5* к настоящему Положению.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

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

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

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

6.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

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

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру 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 и главным бухгалтерам 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 и главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

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

7. 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 совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

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

$$C_y = \text{ФОТ}_y / 4,3 * \text{Ч}_y, \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

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

Ч_y – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

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.), по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТ}_p / 4,3 * \text{Ч}_p, \text{ где}$$

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

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

7.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

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

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249, \text{ где}$$

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

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

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

Условия,

при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

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

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должности «учитель».

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

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

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где:

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

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

K – повышающий коэффициент.

3. Повышающие коэффициенты по должности «учитель» устанавливаются по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	Особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение)	0,02
2	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	0,02
3	Проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	0,01
	учителям физики, химии, иностранного языка	0,015
	учителям математики	0,02
	учителям начальных классов за исключением специальных (коррекционных) бюджетных образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико- социальной помощи)	0,02
	в государственных бюджетных общеобразовательных учреждениях, государственных бюджетных оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальных (коррекционных) бюджетных образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья с I по VII вид учителям русского языка и литературы	0,025
	в специальных (коррекционных) бюджетных образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями	

	здоровья VIII вида и учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико- социальной помощи	
	учителям начальных классов	0,025
	учителям письма и развития речи, чтения и развития речи	0,02
4	Изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	0,02
5	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	0,025
6	Классное руководство	0,02
7	Заведование элементами инфраструктуры:	
	кабинетами, лабораториями	0,01
	учебно-опытными участками, мастерскими	0,02
8	Работа с родителями	0,015
9	За увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в гимназии	0,005 за одного учащегося

3.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

n

$$K = \sum_{i=1}^n K_i$$

i=1

где,

K_i – повышающий коэффициент по каждому основанию;

n – число оснований повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.2. Повышающий коэффициент особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) должен учитывать:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, с учетом вклада в ее реализацию данного предмета.

3.3. Повышающий коэффициент за проверку письменных работ рассчитывается в зависимости от нагрузки по преподаваемым предметам:

$$p S_i \times N_i$$

$K_i = \text{SUM} \text{-----}$, где,

$$\sum_{i=1}^n N_n$$

p – число преподаваемых предметов;

S_i – размер увеличения оклада в зависимости от предмета, определяемый в соответствии с пунктом 3 таблицы;

N_i – нагрузка по каждому предмету;

N_n – норма часов на ставку.

3.4 Повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$k M_i \times (U_i - U_{cp}) \times N_i$$

$K_i = \text{SUM} \text{-----}$, где,

$$i=1 N_n$$

k – число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

M_i – размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося, определяемый в соответствии с пунктом 9 таблицы;

N_i – нагрузка по каждому предмету;

N_n – норма часов на ставку;

U_i – численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

U_{cp} – средняя наполняемостью классов в учреждении, за исключением классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

$k1$

$U_{cp} = \text{SUM } U_i / k1$, где,

$i=1$

$k1$ – число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в учреждении над нормативной (25 учащихся), средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

При $U_i < U_{cp}$ повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении, не рассчитывается.

Для коррекционных классов средняя наполняемость классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

Размер персональных выплат работникам Учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы
	надбавка за квалификационную категорию	
11.	устанавливается при наличии:	
	высшей квалификационной категории	20%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%
	выплата за опыт работы в занимаемой должности*:	
2.	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%

	<p>при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*></p> <p>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*></p> <p>при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <*></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный», «почетный», «Отличник» <*></p>	<p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>30%</p>
	<p>свыше 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*></p> <p>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*></p> <p>при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <*></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный», «почетный», «Отличник» <*></p>	<p>25%</p> <p>35%</p> <p>40%</p> <p>35%</p> <p>40%</p>

3.	<p>выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за ненормированный рабочий день - за разделение рабочего дня на части - за систематические командировки (3 и более в месяц) - учителям и иным педагогическим работникам за особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) <***> - учителям и иным педагогическим работникам за подготовку к урокам и другим видам учебных занятий - учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ: <ul style="list-style-type: none"> истории, биологии и географии; физики, химии, иностранного языка; математики; начальных классов (за исключением специальных (коррекционных) бюджетных образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико- социальной помощи) преподавателям краевых государственных образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального 	<ul style="list-style-type: none"> 30% 30% 30% 10% 25% 10% 15% 20% 20%
----	---	---

	<p>образования</p>	25%
	<p>в краевых государственных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждениях, государственных бюджетных и казенных оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальных (коррекционных) бюджетных и казенных образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья с I по VII вида русского языка и литературы;</p>	25%
	<p>в специальных (коррекционных) бюджетных образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико- социальной помощи</p>	
	<p>начальных классов</p>	
	<p>письма и развития речи, чтения и развития речи</p>	
	<p>- учителям и иным педагогическим работникам за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий <*****></p>	
	<p>- учителям и иным педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, воспитанниками <*****></p>	25%
	<p>- учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство, кураторство <*****></p>	20%
	<p>- учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:</p>	30%

<p>кабинетами, лабораториями,</p> <p>учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальных и спортивных залов</p>	<p>25%</p>
<p>- учителям и иным педагогическим работникам за работу с родителями <*****></p>	<p>35%</p>
<p>- учителям и иным педагогическим работникам за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении <*****> <*****></p>	<p>15%</p>
<p>- воспитателям, музыкальным руководителям, тренерам-преподавателям, педагогам-организаторам, педагогам дополнительного образования детей, помощникам воспитателя, младшим воспитателям за перекомплект в классе (группе)</p>	<p>40%</p>
<p>- учителям и иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями</p>	<p>30%</p>
<p>- учителям и иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями</p>	<p>5% за одного учащегося</p>
<p>- преподавателям за особенности образовательных программ (приоритетность дисциплины (дисциплина включена в итоговую государственную аттестацию), преподавание трех дисциплин учебного плана</p>	<p>5% за одного обучающегося, воспитанника</p>
<p>концертмейстерам за работу с хоровыми коллективами</p>	<p>50%</p>

	<p>профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня, общепрофессиональным профессиям рабочих первого и второго уровня и общепрофессиональным должностям служащих первого, второго, третьего уровня за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района</p>	<p>10%</p> <p>15%</p> <p>47,1%</p>
4.	выплата за работу в закрытых административно-территориальных образованиях	20%
5.	выплата за работу в сельской местности специалистам	25%
6.	<p>специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении.</p> <p>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения</p>	20%

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

<*> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> Установление надбавки учитывает:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов;

подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования;

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастные особенности учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией.

<****> Установление надбавки учитывает увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$k \sum_{i=1}^n (U_i - U_{cp}) \times N_i$$

$$K_i = \frac{\sum_{i=1}^n (U_i - U_{cp}) \times N_i}{N_n} \times 100\%, \text{ где}$$

$$i=1 \quad N_n$$

где:

k - число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

K_i - повышающий коэффициент;

M_i - размер выплаты за одного учащегося, принимается в размере 5% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

N_i - нагрузка по каждому предмету;

N_n - норма часов на ставку;

U_i - численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

$U_{\text{ср}}$ - средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

k_1

$U_{\text{ср}} = \text{SUM } U_i / k_1$, где,

$i=1$

где:

k_1 - число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в учреждении над нормативной (25 учащихся) средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

При $U_i < U_{\text{ср}}$ повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

Для коррекционных классов средняя наполняемость классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленным в [Приказе](#) министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 987 "Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края", без учета нагрузки.

Приложение 4

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное число баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50

Участие инновационной деятельности	в	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие соответствующем периоде выполнении важных работ, мероприятий	в в	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

1. Виды, критерии установления и размеры стимулирующих надбавок:

Критерии	Период	№ показателя	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Балл (% от оклада)	
Успешность учебной работы	Учебный год (июнь – май)	1-1	Результаты ЕГЭ, ГИА, экзаменов в традиционной форме, краевых контрольных работ	(Средний балл / 100% * % сдававших экзамен)		0-5	
Активность во внеурочной учебной деятельности	месяц	2-1	Работа с одарёнными учащимися по подготовке к предметным олимпиадам	2 балла за каждое занятие			
			Организация работы с одарёнными учащимися			10%	
		2-2	Исследовательская деятельность	По результату участия в конференции - 10 баллов за каждого участника			
		2-3	Работа с учащимися в рамках реализуемых программ, проектов, фестивалей, конкурсов и др.	При индивидуальной подготовке – 2 балла за каждого участника Участие в массовых конкурсах (Кенгуру, Медвежонок, Бульдог и т.п.)		от 1 до 10 участников	2
						от 10 до 15 участников	3
		2-4	Организация внеклассной работы по физ-ре				10%
		2-4	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	При командном участии - за каждую команду-победителя, при индивидуальном участии - за каждого участника-победителя Кроме массовых конкурсов (Кенгуру, Медвежонок, Бульдог и т.п.)		Школьный уровень	2
						Муниципальный уровень	4
						Региональный уровень	6
						Федеральный уровень	10
						Школьный уровень	0,5
	Муниципальный уровень				1		
	Региональный уровень	3					
	Федеральный уровень	5					
2-5	Организация и сопровождение детей на различные выездные мероприятия (за пределы села)			На усмотрение комиссии	0-5		

Обобщение и распространение передового педагогического опыта, участие в методической и научно-исследовательской работе.	месяц	4-1	Проведение открытых уроков и мастер-классов		школьный уровень	2
					районный уровень	4
					краевой уровень	6
		4-2	Подготовка тематических докладов и выступление с ними на конференциях, семинарах, круглых столах, школьных и районных методических объединениях.		школьный уровень	2
					районный уровень	4
	краевой уровень				6	
	4-3	Подготовка и проведение предметных недель, олимпиад			0-5	
	4-4	Участие педагогов в программах, проектах, фестивалях, конкурсах профессионального мастерства		районного уровня	3	
				краевого уровня	5	
				федерального уровня	10	
	полуг	4-5	За призовые места педагогов (Кроме конкурсов на материальное поощрение)	Призовые места педагогов в программах, проектах, фестивалях, конкурсах профессионального мастерства	районного уровня	3
					краевого уровня	5
					федерального уровня	10
	месяц	4-6	Публикация работ	За публикацию материалов в методических изданиях	Районного уровня	2
					Краевого уровня	3
Федерального уровня					5	
4-7		Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, и т.п., применяемых в образовательном процессе (представление на заседаниях ШМО)		По представленному материалу	0-2	
4-8		Отслеживание, диагностика, коррекция, прогнозирование, анализ учебно-воспитательного процесса. Представление результатов мониторинга УВР.		По представленному материалу	0-5	
4-9	Разработка программ, в том числе учебных программ (программ дополнительного образования, досуговой деятельности, элективных курсов)		за каждую разработанную и утвержденную программу.	0-3		
4-10	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Представление системы работы. Результативность.	По представленному материалу	0-10		
		4-11	Участие в работе творческих групп	Участие в заседании творческих групп	1б за каждое заседание	
				Подготовка материала для работы творческой группы		1-3
				Выступление на заседании	школьный уровень	1-2

					районный уровень	2-3
					зональный уровень	3-5
					краевой уровень	5-7
			Подготовка материала для экспериментальной площадки			1-7
			Освоение ФГОСов 1 (организация учебной деятельности по ФГОСам 1)			1-3
Использование современных педагогических технологий, в т.ч. ИКТ и здоровьесберегающих .	месяц	5-1	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ / использование здоровьесберегающих технологий (журнал работы / разработки уроков).		от 1 до 5 занятий	0-2
					от 6 до 10 занятий	3-5
					от 11 до 15 занятий	6-8
					16 занятий и больше	9-10
Повышение квалификации, профессиональная подготовка, обучение.	месяц	6-1	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки	Повышение квалификации	Курсовая переподготовка (до 72 часов)	2
		6-2			Обучение работников школы и оказание им консультативной помощи, в том числе по использованию ИКТ в учебном процессе, обмен опытом по результатам КПК.	Курсовая переподготовка (72 ч и выше)
					Систематичность проведения занятий и оказания консультативной помощи.	0-5
Субъективная оценка со стороны родителей и школьников	четверть	7-1	Положительная оценка профессиональной деятельности учителя со стороны родителей и школьников (разные формы), 1 раз в полугодие			0-5
Сопровождение школьной газеты, школьного сайта.	месяц	8-1	Сопровождение школьной газеты, школьного сайта.			10%
		8-2	Предоставление информации для школьного сайта (школьной газеты) в электронном виде.			0-3
Работа с аттестационными материалами для учащихся	месяц	9-1	Работа с аттестационными материалами (за каждый пакет документов).			0-3
Делопроизводство	месяц	10-1	Ведение протоколов заседаний		Представление документации	10%
Организация работы школьных оздоровительных площадок	месяц	11-1	За эффективную, качественную и результативную работу руководителя школьной оздоровительной площадки		За каждый сезон	0-10
		11-2	За эффективную, качественную и результативную работу педагогов, задействованных на школьной оздоровительной площадке		За каждую неделю	0-5

Организация стройотрядов и руководство их деятельностью	месяц	12-1	За эффективную, качественную и результативную работу руководителя школьного стройотряда	За каждый сезон	0-5
Работа социального педагога	месяц	13-1	Своевременное и качественное предоставление отчетной информации на всех уровнях	Отчетная документация	0-3
		13-2	Проведение тренингов, консультирование родителей, учителей	Отчетная документация	0-5
		13-3	Подготовка пакета документов к «Совету Профилактики», КДН	Отчетная документация	0-3
		13-4	Реализация ИПР	2 балла за каждую программу	
		13-5	Посещение опекаемых семей	Отчетная документация	1 балл за одно посещ.
Работа библиотечного работника	месяц	15-1	Работа с обучающимися и родителями (проведение открытых мероприятий)		0-3
			Ведение электронного каталога(внесение данных об учебниках, ЦОРах, и т.д., ведение учётных форм- книга суммарного учёта)		0-3
			Наличие на сайте школы страницы «Библиотека» с предоставлением информации в помощь обр.процессу, предоставление ресурсов ЭК, а также фондов библиотеки		0-3

Расширение зоны обслуживания учебно-вспомогательного и технического персонала	месяц	16-1	за выполнение погрузочно-разгрузочных работ		0 - 20%
		16-2	за переработку рабочего времени, связанную с производственной необходимостью		0 - 40%
		16-3	за проведение генеральных уборок		0 - 20%
		16-4	за работу с дезинфицирующими средствами		0 - 12%
		16-5	за влажную уборку спортивных залов		0 - 10%
		16-6	за уборку туалетов в здании школы		0 - 30%
		16-7	за уборку туалетов на улице		0 - 10%
		16-8	за работу по утеплению помещений школы		0 - 30%
		16-9	за разделку продуктов питания ручным способом		0 - 20%

		16-10	за кормление подвозимых детей	0 - 20%
		16-11	Ведение отчётности по питанию	0- 50%
		16-12	Работа с технологическими картами	0-10%
		16-13	Выполнение обязанностей вахтёра	0-50%
Сопровождение при подвозе детей	месяц	17-1	Сопровождение при подвозе детей	0-10%
КИАСУО	месяц	18		10%
Организация и курирование работы с одарёнными детьми		19		10%
Руководство РМО	месяц	20		10%

Виды и размеры доплат и надбавок пересматриваются перед началом учебного года. Размеры доплат и надбавок могут быть изменены в течение учебного года в зависимости от результатов труда работников. Доплаты и надбавки могут быть отменены или уменьшены в следующих случаях:

- в связи с невыполнением или недобросовестным выполнением возложенных на работника обязанностей;
- в связи с изменением условий труда, интенсивности, сложности, напряжённости.

О снятии доплат, а также об изменении системы оплаты труда работник должен быть предупреждён не менее, чем за два месяца в письменной форме на основании действующего законодательства.

2. Порядок премирования работников образовательного учреждения.

Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут выплачиваться **премии:**

- за выполнение заданий особой важности и сложности;
- за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с присвоением почетного звания, награждением наградой Главы района, Губернатора края и др., почетной грамотой, достижением пенсионного возраста;
- по итогам работы за учебную четверть, полугодие, год;
- в связи с юбилейными и праздничными датами.

Премирование работников учреждения за высокую результативность работы, высокое качество выполняемых

работ, по итогам работы производится с учетом фактически отработанного работником в расчетном периоде времени и его личного вклада в результаты деятельности учреждений.

Премии работникам учреждения выплачиваются на основании приказа директора (руководителя) учреждения.

Выплата премии руководителям учреждений выплачивается на основании приказа (распоряжения) руководителя управления образования администрации района.

При невыполнении функциональных обязанностей премия не выплачивается.

Приложение 6

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей и главного бухгалтера

Учреждения

Должности	Критерии	Условия			Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор		
Заместители руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией		10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию		10%

		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%	
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20%	
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%	
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	не ниже 30%	20%	
участие в инновационной деятельности, ведение		участие в конкурсах инновационных учреждений, участие	10%		

		экспериментальной работы	педагогов в профессиональных конкурсах	
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	10%
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	20%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	плановое исполнение бюджета	30%		
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	30%		
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%		
				материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	20%
				сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Обеспечение стабильного	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%			

	функционального и развития учреждения	качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	20%
		отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%
		объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	10%
		повышение заработной платы работников	положительная динамика	20%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%

Приложение 7

**Размер персональных выплат
заместителям и главным бухгалтерам Учреждения**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный 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	Сложность, напряженность и особый режим работы;	
	наличие филиалов: до 3-х	30%
	свыше 3-х	60%
3	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	15%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*		

		20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный», «почетный», «Отличник»**	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения*	40%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный», «почетный», «Отличник»**	40%
4	работа в закрытых административно - территориальных образованиях	20%
5	работа в сельской местности	25%
6	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования	20%

	и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования	
--	--	--

<*> размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<***> производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**Размер выплат по итогам работы
заместителям руководителя и главным бухгалтерам Учреждения**

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