

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ШУШЕНСКАЯ НАЧАЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

**ПРИКАЗ**

30.10.2014

№ 13

Об утверждении положения об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Шушенская начальная общеобразовательная школа

В соответствии с Решением Шушенского районного Совета депутатов от 10.10. 2014 № 545-43/н "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников районных муниципальных учреждений Шушенского района», Постановления администрации Шушенского района от 20.10 2014 № 1222 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных районных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных органу администрации Шушенского района в области образования»,  
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Шушенская начальная общеобразовательная школа, согласно приложению.
2. Признать утратившим силу приказы по школе:  
от 01.11. 2012 г. № 19/5 « Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Шушенская начальная общеобразовательная школа;  
от 01 октября 2013 г № 6 « О внесении изменений в приказ № 19/5 от 01.11.2012 года « Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Шушенская начальная общеобразовательная школа»;  
от 20.12.2013 года № 24/1 « О внесении изменений в приказ № 19/5 от 01.11.2012 года « Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Шушенская начальная общеобразовательная школа»
3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой
4. Приказ вступает в силу и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 октября 2014 года.

Директор

И.Л.Струкова

«Согласовано»:  
председатель профсоюзного  
комитета \_\_\_\_\_  
Бушмакина Л.С.  
Протокол от 30.10.2014 г. № 15

«Утверждаю»:  
директор \_\_\_\_\_  
И.Л.Струкова  
Приказ от 30.10.2014 г. № 13

**Положение**  
**об оплате труда работников муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения Шушенской начальной**  
**общеобразовательной школы**

**I. Общие положения**

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Шушенской начальной общеобразовательной школы (далее - Положение), разработано на основании Решения Шушенского районного Совета депутатов от 10.10.2014 № 545-43/н «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников районных муниципальных учреждений Шушенского района» по виду экономической деятельности "Образование", «Деятельность в области бухгалтерского учета», «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов», «Предоставление прочих услуг», Постановления администрации Шушенского района от 20.10.2014 № 1222 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных районных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных органу администрации Шушенского района в области образования», Постановления администрации Шушенского района от 29.10.2014 № 1269 «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных районных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных органу администрации Шушенского района в области образования, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», «Деятельность в области бухгалтерского учета», «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов», «Предоставление прочих услуг», Постановления администрации Шушенского района № 1270 от 29.10.2014 г. «Об утверждении перечня должностей, профессий работников муниципальных районных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных органу администрации Шушенского района в области образования, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», «Деятельность в области бухгалтерского

учета», «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов», «Предоставление прочих услуг», Постановления администрации Шушенского района от 29.10.2014 № 1271 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных районных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных органу администрации Шушенского района в области образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», Постановления администрации Шушенского района от 29.10.2014 № 1272 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных районных бюджетных и казенных учреждений подведомственных органу администрации Шушенского района в области образования»

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников**

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников или муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Шушенской начальной общеобразовательной школы (далее – Учреждение) устанавливаются в соответствии с **приложением N 1** к настоящему Примерному положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются **приложением № 2** к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании **статьи 147**

Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.4. 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, устанавливаются согласно **приложению N 3** к настоящему Положению.

### 3. Выплаты стимулирующего характера.

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

3.2. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников устанавливаются согласно **приложению № 4** к настоящему Положению с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждением могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 4, 5 к настоящему Положению.

3.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Работникам Учреждения, по решению директора, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной 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 (с учетом сложности, напряженности и особого

режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

4. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением № 5** к настоящему Положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

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 устанавливается в соответствии с **приложением № 6** к настоящему Положению.

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

5. Директор Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию Управляющего совета Учреждения.

6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

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

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

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

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

где:

$C$  - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения 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 учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1}^N B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждений в месяц в плановом периоде;

$N$  – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя директора учреждения.

$$Q_{\text{стим. раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

$Q_{\text{зп}}$  – фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$  – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения, с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

### **III. Условия оплаты труда директора и заместителя директора**

1. Выплаты компенсационного характера директору и заместителю директора устанавливаются в соответствии с подразделом 2 и разделом II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Предельное количество должностных окладов директора учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 45 должностных окладов директора учреждения в год, с учетом районного

коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работ в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директора учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с финансовым управлением администрации Шушенского района.

2.1. Размер должностного оклада директора учреждения определяется согласно **приложению № 7** к настоящему Положению

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории – 20%;
- при первой квалификационной категории – 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера директора учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования администрации Шушенского района (далее - рабочая группа).

3.1. Управление образования администрации Шушенского района представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию Управляющего совета учреждения, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для премирования директора учреждения.

3.2. Директор учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Управление образования администрации Шушенского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для директора и заместителя директора определяются согласно **приложению N 8** к настоящему Положению.

Размер персональных выплат директору учреждения и заместителю директора определяется согласно **приложению N 9** к настоящему Положению.

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

Размер выплат по итогам работы директору и заместителю директора определяется согласно **приложению N 10** к настоящему Положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, директору и заместителю директора устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты директору учреждения устанавливаются по решению Управления образования администрации Шушенского района на срок не более 1 года.

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

7. Заместителю директора сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора учреждения.

7.1. Размеры должностных окладов заместителям директора устанавливаются директором учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада директора учреждения, сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора учреждения.

8. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера директора учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 2 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера директора учреждения за счет средств, полученных от предпринимательской и приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности директора учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы директору учреждения за счет средств, полученных от предпринимательской и приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:



Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной учреждением от предпринимательской и приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
доход, полученный учреждением от предпринимательской и приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от предпринимательской и приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

Размер средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, составляет до 70% от доходов, полученных от предпринимательской и приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**Приложение N 1  
к Положению**

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 466,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 597,0 <*>
2 квалификационный уровень		2 882,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 605,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 103,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 774,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 298,0

3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 133,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 707,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 523,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 153,0

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2 933,0 руб.

## 2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	2 739,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 882,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 392,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 167,0

2 квалификационный уровень	3 480,0
3 квалификационный уровень	3 820,0
4 квалификационный уровень	4 592,0

5. Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 231,0
2 квалификационный уровень	2 338,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 193,0

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

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных районных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных органу администрации Шушенского района в области образования (далее – учреждение в соответствующих падежах и числах), 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 по должностям педагогических работников.

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

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

где:

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

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных районных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных органу администрации Шушенского района в области образования

K – повышающий коэффициент.

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

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

работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам: 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 учреждений	35%
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20%

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2,$$

где:

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчёт повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учёта персональных выплат < 25%, то K2 = 0%,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учёта персональных выплат > 25%, то коэффициент рассчитывается

по формуле:

$$K2 = Q1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_2$  – 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;

$Q_{\text{отп}}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счёт средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

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

## Приложение N 3

### к Положению

#### Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
3.	за работу в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
7.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*\*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.



**Приложение N 4  
к Положению**

**Виды, условия, размер и порядок  
установления выплат стимулирующего характера, в том числе  
критерии оценки результативности и качества труда  
работников**

Общеобразовательное учреждение

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: учитель	Выплаты за важность выполняемой работы степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня	5
			Наличие победителей и призеров	15
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20
Участие в аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-			Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10

		педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа		
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Участие школьников в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20
		Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов)	не ниже 50%	30
		Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	Количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся)	20
			Количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся)	20
			Наличие призеров и победителей	20
	Участие в разработке и реализации	Разработка и реализация	Призовое место в конкурсе	20

	реализации проектов, программ, связанных образовательной деятельностью	проектов программ и	проектов программ и Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
	Учет численности учеников в классе	Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	Численность человек	5 за 1 обучающегося
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	20
		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Наличие программы	20
		Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10

		здоровья		
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10
		Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося
Педагогически е работники: педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Руководство в медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	Работа МППК в соответствии с планом	20
		Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение одного мероприятия	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
Призовое место в конкурсе проектов и программ,			20	

			получение гранта	
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
		Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30
Педагог дополнительно го образования, педагог-организатор, воспитатель ГПД, инструктор по физической культуре	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	20
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20

	программы)			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20
			Призовое место	20
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Педагог-библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	30
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографичес	Наличие программы развития	20

		кого пространства учреждения		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда	30
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	Проведение уроков информационно й культуры	1 раз в четверть	20
		Проведение дней информировани я	1 раз в четверть	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень профессиональног о мастерства	Систематическа я работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразовани е), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих	Отсутствие предписаний контролирующи х органов	0	40
			Устранение предписаний в установленные сроки	20

	органов			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие всплеск заболеваний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформлением блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	40
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, подсобный рабочий кухни гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту белья	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для воспитанников	Постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	30
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий,	10



	учреждения		подготовка отчетной документации	
	Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация общественно полезного труда	6 часов в неделю 9 часов в неделю	10 20
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия	2
			Подготовка детей к участию в одном мероприятии	2
			Участие в одном районном, краевом мероприятии	5
			Призовое место в районном, краевом мероприятии	10
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50 - 65%	10
			65 - 80%	20
	Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников,	50 - 65%	10
			65 - 80%	20

		продолживших обучение или трудоустроившихся		
		Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0-10%	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
Участие в разработке, реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	и	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов программ	Наличие лицензированной программы	30
			Призовое место в конкурсе проектов программ	15
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям	100%	30

		правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда		
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20
		Качественное и своевременное	Отсутствие недочетов и	20

		проведение инвентаризации школьного имущества	неустановленного оборудования	
		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	10
Техник по обслуживанию ЭВМ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50

	компьютерных технологий (КИАСУО)			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое программное обеспечение и использование в работе учреждения	и функционирование локальной сети, в электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
Делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документации	100%	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое программное обеспечение и использование в работе учреждения	и функционирование локальной сети, в электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30

	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	20	
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	30	
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10	
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	
			Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50
			Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10
Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20	
	Организация работы по самообслуживанию,	процедур соблюдение распорядка дня, режима подачи	отсутствие замечаний медперсонала, администрации	20	

	соблюдению детьми распорядка дня	питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	учреждения, надзорных органов	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ	постоянно	30
	Участие в мероприятиях учреждения	в учреждении проведение дня именинника, праздников для детей	постоянно	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30

### Дошкольные группы

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*_>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30

Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	20
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
Организация здоровья берегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	20
Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20
		высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
	посещаемость детей	не менее 80%	20
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ			



	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательно-го процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	30
		участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20

Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	процедур соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30
Участие в мероприятиях учреждения	проведение дня именинника, праздников для детей	постоянно	30
Выплаты за качество выполняемых работ			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30

**Приложение № 5  
к Положению**

**Размер персональных выплат работникам учреждения**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
11.	за опыт работы в занимаемой должности.<*>	
11.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения<***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения<***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
11.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения<***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения<***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
11.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения<***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения<***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
22.	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
22.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям начальных классов	20%

22.2.	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей
22.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>: кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, спортивными залами	20%
22.4.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
23.	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными, районными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
23.1.	краевые выплаты воспитателям муниципальных, районных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
	краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных, районных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	2 155,2 рубля

<\*> <Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*\*> 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, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной

для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

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

<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

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

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

**Размер выплат  
по итогам работы работникам учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25
	Капитальный ремонт	в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	X	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности 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 в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Порядок  
исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки  
заработной платы работников основного персонала для определения  
размеров должностного оклада директора учреждения**

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения должностного оклада руководителей муниципальных районных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных органу администрации Шушенского района в области образования (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных районных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных органу администрации Шушенского района в области образования (далее - учреждение).

2. Настоящий Порядок распространяется на муниципальные районные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные органу администрации Шушенского района в области образования

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ДО_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n ДО_i}{n},$$

где

$ДО_{\text{ср}}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$ДО_i$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n- штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.



**Приложение N 8  
к Положению**

**Виды выплат  
стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,  
критерии оценки результативности и качества деятельности  
учреждений  
для директора и заместителя директора**

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Директор 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	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		выполнение муниципального задания	100%	30%
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	10%

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных, районных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях:	
		региональном	20%
		межрегиональном	25%
		всероссийском	30%
		международном	35%
	районном	15%	
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса пилотной, базовой площадки	25%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%	35%

		включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	20%
Эффективность управления коллективом		отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15%
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%
	Соответствие локальных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	5%
Заместитель директора	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	25%	
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%	
		подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	25%	
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных, районных	наличие призового места на следующих уровнях		
			региональном		15%
		межрегиональном		25%	

	профессиональных конкурсах, мероприятиях	всероссийском	30%
		международном	35%
		районном	15%
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	25%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%	35%
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	20%
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

**Приложение N 9  
к Положению**

**Размер персональных выплат  
директору и заместителю директора**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должност ному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в муниципальном казенном учреждении «централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Шушенского района»	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных районных бюджетных и казенных учреждений	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,	20%
	искусствоведения <***>	20%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова	15%	
«Заслуженный» <***>	20%	
при наличии почетного звания, начинающегося со		

слова «народный» <***>	
от 5 года до 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	30%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
свыше 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

<\*\*\*\*> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**Приложение N10  
к Положению**

**Размер выплат  
по итогам работы директору и заместителю директора учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %*
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные федеральные	150 % 100 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100 %
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные районные	100 % 90 % 80 % 70 % 60%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100 %