

СОГЛАСОВАНО

Заместитель Главы Таймырского Долганс Ненецкого муниципального района по вопросам просам образования и культуры - начальник Управления образования

_____ Т.А. Друпшова

« _____ » сентября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Волочанская средняя школа № 15 имени Огдо Аксеновой»

_____ Г.А. Григорьева

« _____ » сентября 2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Волочанская средняя школа № 15 имени Огдо Аксеновой»

_____ Е.У.Федосеева

« _____ » сентября 2021 г.

**Положение
об оплате труда работников
Таймырского муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Волочанская средняя школа № 15 имени Огдо Аксеновой»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Таймырского муниципально-казенного общеобразовательного учреждения «Волочанская средняя школа № 15 имени Огдо Аксеновой» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района от 21.07.2010 № 539 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, в отношении которых вводится новая система оплаты труда» (в ред. Постановлений от 22.03.2013 №160, от 05.04.2013 №211, от 03.07.2013 №457 от 18.07.2013 №523, от 26.09.2013 №692, от 14.01.2014 №1, от 25.02.2014 №106, от 30.09.2014 №705, от 13.11.2014 №858, от 13.02.2015 №146, от 29.04.2015 №524, от 22.05.2015 №595, от 14.08.2015 №846, от 04.02.2016 №45, от 03.08.2016 №521, от 01.09.2016 №583, от 27.10.2016 №719; от 14.12.2016 №817; от 30.01.2017 №32, от 22.05.2017 №399; от 18.08.2017, №695, от 05.12.2017 №108, от 30.03.2018 №275, от 22.05.2018 №466, от 29.06.2018 №625, от 26.10.2018 №1259, от 03.10.2019 №1027, от 06.11.2019 №1183, от 08.05.2020 №546, от 11.09.2020 №1065, от 09.10.2020 №1179, от 03.11.2020 №1328) (далее - Постановление) и регулирует порядок оплаты труда работников Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Волочанская средняя школа № 15 имени Огдо Аксеновой» (далее – Организация).

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

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

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

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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);
- за работу в сельской местности;
- другие выплаты компенсационного характера.

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

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

3.4. 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 № 3 к Положению.

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

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

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

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	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 организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
2.	женщинам, работающим в сельской местности, на	30

	работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Работникам Организации в пределах годовых бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда работников, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

Предельное количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, составляет не более 24 должностных окладов руководителя Учреждения в год, без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3.2. **Заместителям руководителя** в размере не более **3,05%** от общего объема выплат стимулирующего характера работников.

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

4.3.3. **Работникам** (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю, заместителям руководителя) определяется в соответствии с балльной оценкой, согласно приложению № 4 и № 5 к настоящему Положению.

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

1 группа: ПКГ должностей педагогических работников - учителя, иные педагогические работники, за исключением воспитателей групп продлённого дня; (школа)

2 группа: ПКГ должностей педагогических работников - воспитатели групп продлённого дня (школа);

3 группа: ПКГ должностей педагогических работников – педагог дополнительного образования (школа);

4 группа: ПКГ должностей, не предусмотренных ПКГ, ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих I, II, III уровней, ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I и II уровней», за исключением машинистов котельной (школа);

5 группа: ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I и II уровней» - машинист котельной

6 группа: ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих» - вспомогательный персонал школы (школа);

7 группа: профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (дошкольная группа);

8 группа: ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня" (дошкольная группа);

9 группа: ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих" первого уровня, ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал" (дошкольная группа).

4.5. Стимулирующий фонд каждой группы состоит из 2 частей:

Для 1 группы:

- стимулирующие выплаты за квартал - 87,84 % данного фонда;
- стимулирующие выплаты за месяц – 12,16 %

Для 2 группы:

- стимулирующие выплаты за квартал - 56,73 % данного фонда;
- стимулирующие выплаты за месяц – 43,27 %

Для 3 группы:

- стимулирующие выплаты за квартал - 56,73 % данного фонда;
- стимулирующие выплаты за месяц – 0 %

Для 4 группы:

- стимулирующие выплаты за квартал - 96,14 % данного фонда;
- стимулирующие выплаты за месяц – 0 %

Для 5 группы:

- стимулирующие выплаты за квартал - 92,49 % данного фонда;
- стимулирующие выплаты за месяц – 0 %

Для 6 группы:

- стимулирующие выплаты за квартал - 60,73 % данного фонда;
- стимулирующие выплаты за месяц – 0%

Для 7 группы:

- стимулирующие выплаты за квартал - 84,77 % данного фонда;
- стимулирующие выплаты за месяц – 39,27%

Для 8 группы:

- стимулирующие выплаты за квартал - 92,45 % данного фонда;
- стимулирующие выплаты за месяц – 0%

Для 9 группы:

- стимулирующие выплаты за квартал - 100 % данного фонда;
- стимулирующие выплаты за месяц – 0 %

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

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

$$C = C1_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

C1балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

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

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

где:

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

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

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

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

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

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

$$C1_{\text{балла в квартал}} = Q_{\text{кв}} / 12 (\text{месяцев}) / S_{\text{б}},$$

где:

C1балла в год - цена балла в рублях;

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

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

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

$$C1_{\text{балла в мес}} = Q_{\text{мес}} / 12 (\text{месяцев}) / S_{\text{б}},$$

где:

C1балла в мес - цена балла в рублях;

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

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

4.7. Предельная сумма баллов по каждой группе на квартал, месяц устанавливается приказом по образовательному учреждению с учетом стимулирующего фонда на соответствующий период. В случае если фактическое распределение баллов в квартальном фонде и в фонде стимулирования за отчетный месяц меньше предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых для каждого фонда, то образовавшаяся экономия средств пере-

ходит на следующий отчетный период (месяц, квартал) и учитывается нарастающим итогом до конца финансового года.

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

Руководитель учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат по итогам работы за месяц ежемесячно издает приказы о фактическом распределении стимулирующих выплат сотрудникам; по фактическому распределению стимулирующих выплат на квартал - приказ издается сроком на три месяца.

4.8. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Организации.

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

4.9. Персональные выплаты устанавливаются с учётом сложности, напряжённости и особого режима, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Виды, условия и размер персональных выплат работникам общеобразовательной организации устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению. Персональные выплаты устанавливаются в конкретном значении, возможность дифференцирования персональных выплат исключена.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для территории муниципального района (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты устанавливаются ежемесячно.

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

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

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

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

Региональные выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная

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

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

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

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

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях.

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

4.10. При выплатах по итогам работы учитывается:

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

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

1 группа: ПКГ должностей педагогических работников - учителя, иные педагогические работники, за исключением воспитателей групп продленного дня; (школа)

2 группа: ПКГ должностей педагогических работников - воспитатели групп продленного дня (школа);

3 группа: ПКГ должностей педагогических работников – педагог дополнительного образования (школа);

4 группа: ПКГ должностей, не предусмотренных ПКГ, ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих I, II, III уровней, ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I и II уровней», за исключением машинистов котельной (школа);

5 группа: ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I и II уровней» - машинист котельной

6 группа: ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии,

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих» - вспомогательный персонал школы (школа);

7 группа: профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (дошкольная группа);

8 группа: ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня" (дошкольная группа);

9 группа: ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих" первого уровня, ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал" (дошкольная группа).

Фонд, направленный на выплаты по итогам работы определяется в соответствии с балльной оценкой:

-от объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат), и распределяется на год. В случае экономии средств годовых стимулирующих выплат, а также стимулирующих выплат на месяц, образовавшаяся экономия распределяется в декабре месяце текущего года с оставшейся суммой выплат по итогам работы.

Размер выплат по итогам работы работникам Организации устанавливается в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению.

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

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

$$C_{ир} = \Phi_{ир} + \mathcal{E}_{св} / S_{б}$$

где:

$C_{ир}$ - цена балла в рублях ;

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

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

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

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

$$C_{ир} = \Phi_{ир} / K / S_{пб}$$

где:

$C_{ир}$ - цена балла в рублях ;

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

K - количество планируемых выплат в течение планового периода;

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

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

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

$$C_{ир\ декабрь} = Z + \mathcal{E}_{св} / S_{фб}$$

где:

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

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

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

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

$$Z = \Phi_{\text{ир}} / K$$

где:

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

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

K – количество планируемых выплат в течение планового периода.

V. Порядок и условия выплат, размер единовременной материальной помощи

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

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

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

5.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3000 рублей по каждому основанию.

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

-при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;

-при нанесении вреда здоровью работника в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

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

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

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

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

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

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя

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

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем Организации на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

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

6.4. Заместителям руководителя в пределах объема средств, выделенных в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

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

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

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

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

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

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

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

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

6.12. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом недопущения повышения 40 должностных окладов руководителей организации в год, без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя Учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям Учреждения за счет средств, полученных от 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 Учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов Учреждения от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Организация приносящей доход деятельности	Доля доходов Учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение бюджетной сметы	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

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

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

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

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

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

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

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

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

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты труда замещения временно отсутствующего педагогического работника согласно установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом повышающего коэффициента при замещении временно отсутствующего учителя), компенсационных выплат и персональных надбавок, установленных на период замещения;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

O – оклад замещающего работника;

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

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

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

7.2. Оплата труда иным работникам.

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

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

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

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

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

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

G – количество рабочих дней в год: при 5-ти дневной рабочей неделе – 249, при 6-ти дневной рабочей неделе – 299;

K – количество фактически замещенной ставки.

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

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется:

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

Размер оплаты за один час для совместителей производится следующим образом:

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

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

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

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

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

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

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

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

VIII. Другие вопросы оплаты труда

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

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Воспитатель	Воспитатель
Учитель технологии (трудо-вого обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель
Преподаватель образовательной организации начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) образовательной организации либо структурного подразделения, реализующего образовательную программу

Учитель образовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) в учреждении начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу начального или среднего профессионального образования
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

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

В период отмены по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, а также в каникулярное время, не совпадающее с отпуском, за указанными работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации. Максимальный объем преподавательской работы не должен превышать 12 часов в неделю, а работникам, оплата труда которых по основной должности рассчитана на 0,5 ставки, разрешается вести преподавательскую работу до 18 часов в неделю. В исключительных случаях, для малокомплектных учреждений, расположенных в сельской местности, во избежание приостановки образовательного процесса, допускается увеличение объема преподавательской работы.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
ТМКОУ «Волочанская средняя школа №15»**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>			
2 квалификацион ный уровень	при наличии среднего профессионального образования	Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор,	6 029,00
	при наличии высшего профессионального образования		6 866,00
3 квалификацион ный уровень	при наличии среднего профессионального образования	Воспитатель	6 603,00
	при наличии высшего профессионального образования		7 521,00
4 квалификацион ный уровень	при наличии среднего профессионального образования	Учитель, тьютор	7 226,00
	при наличии высшего профессионального образования		8 234,00
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала</i>			
1 квалификацион ный уровень		Помощник воспитателя	3 334,00

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
при наличии среднего профессионального образования	Библиотекарь	4 704,00
при наличии высшего профессионального образования		5 937,00

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель мототранспортных средств; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кладовщик; кухонный рабочий; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	3 016,00

	зданий; уборщик служебных помещений; сторож, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); кастелянша, машинист (кочегар) котельной.	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

5. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	4 282,00

**Условия,
при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок
заработной платы работникам ТМКОУ «Волочанская средняя школа № 15»
могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов
(должностных окладов), ставок заработной платы**

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

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

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

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

где:

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

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

K - повышающий коэффициент.

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

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

5. Повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам по следующим основаниям:

Таблица

N п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	значение
1	За наличие квалификационной категории: Высшей квалификационной категории Первой квалификационной категории	25% 15%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	35%

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. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

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

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

где:

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

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

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

ВИДЫ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
1.1	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 начинающего со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающего со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	20%
1.2	от 5 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 начинающего со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающего со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	30%
1.3	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 начинающего со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающего со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы: учителям и иным педагогическим работникам за проверку	

	письменных работ во всех учреждениях:	
2.1	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2	за классное руководство, кураторство <***>	2700 рублей
2.3	за заведование элементами инфраструктуры <****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4	профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня, общеотраслевым профессиям рабочих первого и второго уровня и общеотраслевым должностям служащих первого, второго, третьего уровня за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района	47,1%
2.5	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования;	60%
2.6	за работу по развитию семейных форм воспитания	60 %
2.7	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями, либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевая выплата воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 рубля
5	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
5.1	в одном классе	5 000 рублей
5.2	в двух и более классах	10 000 рублей

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Стимулирующие выплаты
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам
ТМКОУ «Волочанская средняя школа №15»**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: учитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях, акциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч.:	5	на месяц
			международный и федеральный уровень	4	на месяц
			краевой уровень	3	на месяц
			муниципальный уровень	2	на квартал
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	уровень образовательного учреждения	15	на месяц
			наличие победителей и призеров, в т.ч. международного и федерального уровня	10	на месяц
			краевой уровень	6	на квартал
			муниципальный уровень		
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство профессиональными объединениями педагогов (профсоюз)	обеспечение работы в соответствии с планом:	20	на месяц
городского уровня;			30	на квартал	
школьного уровня					
обеспечение работы в соответствии с планом			15	на квартал	
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	20	на квартал	
		разовое участие	2	на месяц	
Создание коррекционно-	Разработка и реализация индивиду-	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	30	на квартал	
		Реализация индивидуальных программ	10		

развивающей среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	дуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	обучения интегрированных детей		на месяц
	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10	на квартал
	Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенными в общешкольные мероприятия	5 (за каждого обучающегося)	на месяц
Создание здоровьесберегающей среды для работы с детьми	Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Пропаганда здорового образа жизни	10	на месяц
Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство организацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями: долгосрочный проект;	15 за единицу 10 за единицу	на квартал на месяц
		краткосрочный.		
		Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми, по определению Управляющего совета	18 за единицу	на квартал
		Организация проведения внеклассных мероприятий на языках КМНТ	5	на месяц
Сопровождение дистанционного обучения	Сопровождение учащихся в дистанционном обучении	Систематическая посещаемость учащихся занятий дистанционного обучения, оценка деятельности по организации дистанционного обучения курирующим специалистом ИМЦ,	20	на квартал
Подготовка и проведение школьного уровня «Всероссийской олимпиады школьников»	Организация и проведение	Наличие победителей и призеров, согласно критериям (за одного)	5	на месяц
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	База школьного электронного мониторинга (КИАСУО, Одаренные дети Красноярья», ЕГИССО) – отсутствие замечаний, своевременность заполнения	50	на квартал
	Ведение страницы (рубрики) на школьном сайте	Обновление не реже 1 раза в неделю	10	на квартал
Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий (кроме родительских собраний) для роди-	Каждое мероприятие	6	на месяц

	телей, семей обучающихся				
	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений (для классных руководителей), за организацию семейных клубов, участие в проектной деятельности	Организация работы семейного клуба; Результаты работы семейных клубов: -поселковый уровень. Организация и участие в мероприятиях с вовлечением учащихся, состоящих на учете в КДН и ЗП, ОВД	20 10 10	на квартал на месяц на месяц	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	участие школьников в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся			на месяц
		от 50% до 100%	20		
		от 40% до 49%	15		
		от 30% до 39%	10		
		от 20% до 29%	5		
		от 10% до 19%	3		
		менее 10%	2		
	качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ)	высокий уровень (выше показателя по муниципальному району); средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципалитету); соответствует уровню успеваемости учащихся.	20	на квартал	
			9 4	на месяц на месяц	
	Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	Кол-во участников конкурсов - не менее 70 % (от общего числа обучающихся)	10 за одно мероприятие	на месяц	
Кол-во участников олимпиад - не менее 50 % (от общего числа обучающихся)			5 за одно мероприятие	на месяц	
наличие призеров и победителей		15 за одного учащегося	на месяц		
ведение портфолио учащихся		5	на квартал		
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реализация проектов и программ	призовое место в конкурсе проектов и программ	30	на квартал	
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10 за единицу	на месяц	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	20	на квартал	
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с про-	Наличие программы	3	на квартал	

		граммой надпредметного содержания			
	Участие в разработках и реализации грантовых проектов, направленных на улучшение материальной технической базы и улучшения воспитательного процесса в школе	Разработка и реализация грантовых проектов	Победитель грантовых конкурсов всех уровней	20	на месяц
	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания	Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	50	на квартал
Педагогические работники: социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тьютор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа ПМПК в соответствии с планом	20	на квартал
		проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	10	на месяц
	Ведение профессиональной документации, не входящей в перечень по должности, своевременная сдача отчетов,	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам,	Оформление документов по ТБ, ОТ, Обновление информации стендов в образовательном учреждении 100%	20	на месяц
	Руководство творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	25	на квартал
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей по ТБ, за оформлением и обновлением уголков безопасности	40	на квартал
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	Разработка и реализация плана гражданской обороны учреждения	-выполнение плана 100%	40	на квартал
		Организация занятий по ГО	Проведение учений	5	на месяц
	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений	Вовлечение учащихся, состоящих на учете, в спортивные секции, внеурочную деятельность	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере, принимающих участие в мероприятиях разного уровня, посещаю-	80	на квартал

			щих спортивные секции (за одного учащегося)			
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	-Организация обеспечения учащихся горячим питанием. Участие в работе бракеражной комиссии	-Более 50%		20	на месяц	
		Выполнение плана работы– 100%, своевременное составление актов		5	на месяц	
		Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих укреплению здоровья учащихся, воспитанников		5	на квартал
		Праздники здоровья, дни здоровья, соревнования, спортивные мероприятия	Подготовка и проведение мероприятия - для класса - для школы		10 15	на месяц на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью		80	на квартал	
		призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта		20	на месяц	
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов		15	на месяц	
		Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся		84	на квартал
Работа в различных комиссиях образовательного учреждения, Управления образования.	Обеспечение работы в соответствии с планом	100%		20	на квартал	
Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу		5 (за каждый)	на месяц	
Выплаты за качество выполняемых работ						
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года. Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся.		5 12	на месяц на квартал	
		Представление опыта на педагогических форумах муниципального уровня(открытые уроки, мероприятия, кл. часы)		20	на месяц	

		Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью.	Документально подтвержденное участие и реализация Наличие призового места	20 30	на месяц на месяц	
Педагогические работники: воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав детства		0	20 на месяц	
	Привитие правил и норм поведения и общения воспитанников	Отсутствие случаев нарушения дисциплины		0	20 на месяц	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Достижения воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	% участвующих от общего числа обучающихся		10	на месяц
			Ведение портфолио воспитанников		10	на квартал
			Призовое место		20	на месяц
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников		0	20	на месяц
	Эффективность работы по созданию коллектива	Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке			13	на квартал
	Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания		10	на квартал	
		Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов		5 20	на месяц	
Библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%	60	На квартал	

	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	20	на квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Сохранность библиотечного фонда	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	11	на квартал
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20	на месяц
		проведение дней информирования	1 раз в четверть	20	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, приемов демонстрации при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	на месяц
Делопроизводитель, секретарь-машинистка	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам,	100% соответствие нормам действующего законодательства	66	на квартал
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	10	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников учреждения	Отсутствие конфликтов в учреждении	0	16	на квартал
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	50	на квартал
Повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	90	на квартал
			Устранение предписаний в установленные сроки	60	на квартал
	Создание системы производственного контроля за качеством и безопасностью используемого сырья	Отсутствие замечаний в журналах контроля	0	20	на месяц
	Положительные результаты ревизий, проверок	Отсутствие замечаний	По результатам заключений	40	на квартал
	Создание здоровьесохраняющей среды в учреждении	Создание и реализация программы «Школа - территория здоровья»	обеспечение работы в соответствии с планом	60	на квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Снижение количества заболевших учащихся	Отсутствие вспышек заболеваний	100	на квартал
	Участие в мероприятиях организации	Проведение праздников для обучающихся	Положительные отзывы	15	на месяц
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню	Наличие замечаний надзорных органов	0	21	на квартал
	Соблюдение технологического процесса в приготовлении пищи	Наличие замечаний	0	52	на квартал
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Использование программы 1-С Погрузочно- разгрузочные работы	15 20	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	32	на квартал
	Высокое качество исполняемых отчетов, договоров	Наличие замечаний	0	10	на квартал
	Контроль содержания помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Наличие замечаний	0	10	на месяц

Младший обслуживающий персонал: кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, истопник, гардеробщик, кухонный рабочий, сторож, уборщик служебных помещений, машинист кочегар котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), кастелянша	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний Роспотребнадзора	0	70	на квартал
	Выполнение работ, не предусмотренных в должностной инструкции (разработка мерзлого угля вручную, его транспортировка в котельную, колка льда и подвозка воды на объекты ОО)			7	на квартал
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	10	на квартал
	Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	Наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	20	на квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	-Участие в проведении ремонтных работ в учреждении;	Постоянно	16	на квартал
		-погрузочно-разгрузочные работы;	Постоянно	40	на квартал
		-благоустройство в Учреждении;	Постоянно	30	
		-дежурство на переменах;	Постоянно	30	
-освоение и использование технических средств наблюдения за зданием;		Постоянно	20		
-обеспечение пропускного режима	Постоянно	15			
Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для обучающихся	Постоянно	19	на квартал	
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	2	на квартал	
Предупреждение и выполнение действий по ликвидации аварий	наличие	Выполнение работ	25	на месяц	

	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	30	на квартал
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	1	на квартал
	Содержание выделенных инвентарных помещений, участков в строгом соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20	на квартал
	Благоустройство территории, учреждения	Наличие спортивных и игровых площадок, зон отдыха Наличие «зеленых» зон Очистка ледового покрытия	Содержание в порядке	3	на квартал
			Уход за растениями	9	на квартал
			Отсутствие травм	6	на квартал
	Ресурсосбережение при выполнении работ (машинисту котельной, кухонному рабочему)	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	27	на квартал
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	30	на квартал
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работы систем жизнеобеспечения	1	на квартал
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартом безопасности труда	100%	70	на квартал
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	на месяц

	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	30	На квартал
Выплаты за качество выполняемых работ					
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств		20	на месяц
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов		20	на месяц
	Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения		20	на месяц
	Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования		15	на квартал
Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно		20	на месяц
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно		20	на месяц
Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно		30	на месяц
Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0		10	на месяц
Инициатива и творческий подход к работе	Предложение администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение		10	на месяц
	Участие в реализации образовательных проектов	1 проект		50	на месяц

Стимулирующие выплаты

(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам дошкольных групп ТМКОУ «Волочанская средняя школа №15»

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельное количество баллов	Периодичность выплаты
		наименование	индикатор		
Воспитатель дошкольной	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

группы

Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы).	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам (план работы, план диагностических исследований, тетрадь консультаций с родителями)	100% (по результатам ежемесячного контроля администрации)	15	На месяц
Обеспечение занятости детей.	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков, кружковые занятия, формирование знаний по защите прав ребенка, по основам безопасности.	Постоянно	30	На квартал
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников, снижение заболеваемости.	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима.	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов; ежемесячный показатель заболеваемости.	9	На месяц
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Повышение профессиональной компетентности.	Участие в деятельности профессиональных сообществ, проведение мастер – классов, открытых занятий, семинаров, в конкурсах на различных уровнях: муниципальный региональный федеральный	5 7 10	На месяц
Осуществление дополнительных работ	Ведение документации и осуществление необходимых мероприятий по пожарной безопасности	0	8	На квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	13	На квартал
	Разработка и реализация образовательного проекта	Наличие образовательного проекта	5	На квартал
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Создание безопасных условий пребывания детей в группе, отсутствие травм, несчастных случаев (отсутствие замечаний администрации)	0	4	На месяц
Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	4	На квартал
	посещаемость детей	не менее 80%	9	На месяц
	Руководство деятельностью семейного клуба.	Наличие документации, своевременное выполнение плана мероприятий.	9	На квартал

	Осуществление дополнительных работ	За работу в комиссиях, творческих группах	Наличие документации	10	На месяц
		Подготовка учреждения к отчётным и праздничным мероприятиям (публичный отчет, родительская конференция, гостевой день, Дни открытых дверей)	Наличие мероприятий	10	На месяц
		Участие в благоустройстве, озеленении территории, помещений.	100% по результатам выполненных работ (по результатам ежемесячного контроля администрации)	3	На месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение занятий высокого качества	отсутствие замечаний администрации учреждения	13	На квартал
		участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности: школьный муниципальный региональный федеральный	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	2 5 8 10	На месяц
	Эффективная реализация образовательного процесса.	Достижение детьми более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом.	Положительная динамика	10	На квартал
	Осуществление дополнительных работ	Участие в общественной жизни школы	Участие в мероприятиях	5	На месяц
		Организация дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	Наличие документации, проведение занятий	8	На квартал
Помощник воспитателя дошкольных групп	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов.	20	На месяц
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов.	10	На месяц

	Условия труда отклоняющиеся от нормальных	Вывоз воды и нечистот вручную	0	70	На квартал
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями		отсутствие замечаний	40	На квартал
	Выполнение дополнительных видов работ.	Проведение генеральных уборок	отсутствие замечаний	4	На квартал
	Участие в реализации образовательной программы дошкольного образования	Оказание помощи в воспитательном процессе	постоянно	27	На квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ	постоянно	30	На квартал
		Погрузочно-разгрузочные работы	100% (по результатам ежемесячного контроля администрации)	10	На месяц
	Участие в мероприятиях учреждения	Подготовка учреждения к отчетным и праздничным мероприятиям, проведение праздников для детей	Проведенное мероприятие (по результатам ежемесячного контроля администрации)	5	На месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	20	На квартал
Медицинская сестра диетическая	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	20	На месяц
			Устранение предписаний в установленные сроки	10	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Снижение уровня заболеваемости воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников	28	На квартал
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Создание здоровьесохраняющей среды в учреждении	Создание и реализация программы "Здоровье"	Проведение Дней здоровья раз в месяц	20	На месяц
Повар дошкольных групп	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	100	На квартал	
		устранение предписаний в установленные сроки	10	На квартал	
Обеспечение здоровья берегающих условий	Индивидуальное меню по медицинским показаниям	постоянно	30	На квартал	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек заболеваний	77	На квартал	
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	20	На месяц	
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	0 (по результатам проверок контролирующих органов)	33	На квартал	
	Отсутствие замечаний администрации учреждения	0 (По результатам ежемесячного контроля администрации)	20	На месяц	
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ	постоянно	30	На месяц	
	Участие в благоустройстве	100% (по результатам ежемесячного контроля администрации)	15	На месяц	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации	10	На месяц	
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0 (По результатам ежемесячного контроля администрации)	20	На месяц	
Заведующий хозяйством дошкольных групп	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартом безопасности труда	100%	60	на квартал
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10	на месяц

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	20	На месяц
		устранение предписаний в установленные сроки	10	На квартал
Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	1	На квартал
Выполнение дополнительных видов работ.	За работу в комиссиях,	Наличие документации	10	На месяц

Выплаты за качество выполняемых работ

Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20	на месяц
		Отсутствие превышения лимитов	20	на месяц
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работы систем жизнеобеспечения	20	на месяц
	Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения		17	на квартал
Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	17	на квартал	
Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	20	на месяц
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	20	на месяц
Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10	на месяц

РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД, ЗА КВАРТАЛ, ЗА МЕСЯЦ, А ТАКЖЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ ТМК ОУ «Волочанская средняя школа №15»

№ п/п	Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		кол-во баллов		
			наименование	индикатор			
1	Младший обслуживающий персонал: кладовщик, истопник, машинист кочегар котельной, гардеробщик, кухонный рабочий, сторож, уборщик служебных помещений, повар, помощник воспитателя, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), медицинская сестра диетическая, грузчик	Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	Отделочные работы	Работа выполнена в срок и в полном объеме	20	
				Подготовительные работы: 1 вид 2 вида 3 вида	Работа выполнена в срок и в полном объеме	5	
						10	
						15	
				Уборка помещений после ремонта	Работа выполнена в срок и в полном объеме	5	
			В сумме не более 25 баллов				
			Капитальный ремонт	Замена, ремонт сантехники	Работа выполнена в срок и в полном объеме	15	
				Замена, ремонт отопительной системы	Работа выполнена в срок и в полном объеме	35	
				Ремонт в котельной, гараже	Работа выполнена в срок и в полном объеме	15	
			В сумме не более 50 баллов				
Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве	Состояние помещений и территории учреждения	100% (по результатам контроля администрации)	25			
2	Завхоз, секретарь-машинистка, делопроизводитель, библиотекарь	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	Энергосберегающие	Наличие методов	25	
				Теплосберегающие	Наличие методов	20	
				Водосберегающие	Наличие методов	5	
				Оформление школьного пространства	Наличие оформленного школьного пространства	15	
				В сумме не более 50 баллов			

3	Педагогические работники,	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Работа, связанная с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Разработка Программ	Наличие программы	40
				Участие в грантах	Наличие программы	50
				Разработка проектной уставной деятельности	Наличие проектов	20
				Ведение документации Управляющего совета	Наличие документации	10
				Организация и проведение социально-значимых акций, мероприятий школьного уровня -		20
				Ведение протокола педагогического совета, собраний	Наличие протокола	10
				В сумме не более 50 баллов		
		Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Участие и победа в профессиональных конкурсах	25 25	
		Осуществление дополнительных работ	Ведение контроля родительской оплаты за содержание ребёнка в дошкольной группе	100% (по результатам контроля администрации)	20	

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ
ТМК ОУ «Волочанская средняя школа №15»**

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности организации	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
		наименование	индикатор		
Заместитель директора по УВР, заместитель директора	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Отсутствие предписаний надзорных органов:	20%	
			Отсутствие неисполненных предписаний со стороны Роспотребнадзора	5%	
			Отсутствие неисполненных предписаний со стороны Госпожнадзора	5%	
			Отсутствие неисполненных протестов и представлений прокуратуры и других надзорных органов	5%	
			Отсутствие неисполненных предписаний со стороны отдела по надзору и контролю за соблюдением	5%	

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

			квалификации	
			положительная динамика или стабильность процента аттестованных на категорию педагогов	5%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение развития учреждения	Организация участия организаций, педагогов, обучающихся во всероссийских, региональных, муниципальных конкурсах, мероприятиях		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов, обучающихся:	30%
			победы организации или руководителя в конкурсах образовательных организаций, уровни (1 конкурс): всероссийский региональный муниципальный	5% 3% 2% (не более 10%)
			победы педагогов в очных профессиональных конкурсах, уровни (1 конкурс): всероссийский региональный муниципальный	5% 3% 2% (не более 10%)
			победы обучающихся в конкурсах, смотрах, конференциях, олимпиадах, соревнованиях, уровни (1 конкурс): всероссийский региональный муниципальный	5% 3% 2% (не более 10%)
		Организация и проведение государственной итоговой аттестации		40%
		Отсутствие замечаний к организации и проведению государственной итоговой аттестации (по результатам видеонаблюдения)	5%	

			Своевременная и качественная подача информации специалистам УО, для внесения в базы данных по ГИА.: ЕГЭ (ГВЭ) ОГЭ (ГВЭ)	7% 7%
			Своевременная и качественная подготовка кадров, привлекаемых к проведению ГИА: - 11 кл. - 9 кл.	6% 5%
			Организация является базовой для проведения ГИА: с численностью свыше 100 человек с численностью менее 100 человек	10% 5%
	Наличие действующего мониторинга развития учреждения			30%
		Откорректированная ШСОКО	15%	
		Своевременное и качественное заполнение электронных систем (КИАСУО, Басгоф)	15%	
	Ведение экспериментальной работы			15%
		Наличие статуса базовой площадки	15%	
		Наличие договоров о сетевом взаимодействии, реализация программ, проектов и грантов:		
		муниципального уровня	7%	
		регионального уровня	13%	
		всероссийского уровня	15%	
	Организация отдыха и оздоровления обучающихся	Организация является базовой для летних формирований (ПОШ, ЛШ, ЛДП)	10%	
		с численностью свыше 100 человек	10%	
		с численностью 51-100 человек	7%	
		с численностью 26-50 человек	5%	
		с численностью до 25 человек	3%	
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	Отсутствие правонарушений	1%	
		Наблюдается снижение правонарушений	3%	

Выплаты за качество выполняемых работ					
Результативность деятельности учреждения	Результаты освоения образовательных программ	Оценка образовательных достижений обучающихся	15%		
		Для начальных школ: - доля выпускников начальной школы 100%, прошедших порог освоения программного материала по результатам внешних оценочных процедур (по русскому языку и математике)	15%		
		90-99%	10%		
		80-89%	7%		
		70-79%	3%		
		Для основных школ: -100% выпускников основной школы, допущенных к государственной итоговой аттестации получили аттестат	15%		
		90-99%	10%		
		80-89%	7%		
		70-79%	3%		
		Для средних школ: - 100% выпускников средней школы, допущенных к государственной итоговой аттестации получили аттестат	15%		
		90-99%	10%		
		80-89%	7%		
		70-79%	3%		
		Включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	Наличие свидетельств о признании высокого качества деятельности организации со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти:	- по результатам дистанционной экспертизы	5%
				- по результатам очной экспертизы	5%
Доля обучающихся, получающих образование по индивидуальным учебным планам (ИУП)	Доля обучающихся, получающих образование по ИУП на среднем уровне образования	более 25%	10%		
		15-25%	5%		
Эффективн			10%		

	ость управления коллективо м	Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5%
			Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения	2%
			Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	3%
		Отсутствие нарушений трудового законодательства Российской Федерации	0	5%

**Размер персональных выплат заместителям директора
ТМК ОУ «Волочанская средняя школа №15»**

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	– при наличии высшей квалификационной категории – при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2	Сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: – до 3-х – свыше 3-х	30% 60%
3	опыт работы в занимаемой должности*:	
	– от 1 года до 5 лет	5%
	– от 5 лет до 10 лет	15%
	– свыше 10 лет	25%
4	Работа в сельской местности	25%
5	– специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными и муниципальными казенными учреждениями образования	20%

**Размер выплат по итогам работы руководителю, заместителям директора
ТМК ОУ «Волочанская средняя школа №15»**

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