

СОГЛАСОВАНО:

Председатель комитета профсоюза краевого
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения «Ужурская
школа-интернат»

Исаева Е.М.Исаева

УТВЕРЖДАЮ:

Директор краевого государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения «Ужурская
школа-интернат»

Р.Р. Гумиров

Приказ № *428* от «*24*» *09* 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

***об оплате труда работников краевого государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения «Ужурская школа-интернат»***

Принят: общим собранием трудового
коллектива КГБОУ «Ужурская
школа-интернат»

Протокол от 24.09.2021 г. № 18

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Ужурская школа-интернат» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда, работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Ужурская школа-интернат» (далее – Учреждение).

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

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

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников и медицинского персонала Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с *приложением №2* к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края - 1,3;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края - 30 %;

за работу в 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. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

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

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

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с разделом 7 настоящего Положения;

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

| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы* |
|----------|---|--|
| 1 | За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах, кроме медицинских работников).** | 20 % |
| 2 | Медицинским работникам за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с дефектами умственного развития и детей с поражением ЦНС с нарушением психики. | 25 % |
| 3 | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | 20 % |

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

4.4. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труд (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), 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 стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), 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 (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником Учреждения времени, величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

4.5. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;
участие в инновационной деятельности;
участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

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

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников Учреждения.

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

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

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливаются в абсолютном размере с учетом фактически отработанного времени.

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:

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

где:

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

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

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

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

где:

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

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителей учреждения.

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

где:

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

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

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

4.10. Экономия фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) или на выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ связанных с заменой отсутствующих работников.

4.11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с требованиями законодательства, и выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителям руководителя может направляться на стимулирование труда работников Учреждения.

V. Единовременная материальная помощь

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

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

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

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

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя

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

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

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

при высшей квалификационной категории – на 20 %;

при первой квалификационной категории – на 15 %, и рассчитывается по следующей формуле:

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

где:

O – размер должностного оклада;

O_{\min} – минимальный размер должностного оклада по занимаемой должности,

K – повышающий коэффициент.

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

6.5. Заместителям руководителя в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения на выплаты стимулирующего характера, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;
выплаты по итогам работы.

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

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

6.8. При выплатах по итогам работы учитываются:

организация участия работников, обучающихся в конкурсах мероприятиях;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

организация и проведение важных работ, мероприятий;

участие в инновационной деятельности.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя Учреждения определяется согласно *приложению № 8* к настоящему Положению.

6.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключение персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителя руководителя устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

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

6.11. Заместителям руководителя Учреждения сроки установления размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

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

VII. Порядок начисления заработной платы

при 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 расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в Учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих болезни или другим причинам педагогических работников;

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

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю;

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

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

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

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

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

по следующей формуле:

$$Сп = \text{ФОТп} / (4,3 * \text{Чп}), \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы для конкретной группы педагогических работников;

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

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

7.2. Оплата труда иным работникам.

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

Размер доплаты за один рабочий день (норму работы) для иных работников определяется по следующей формуле:

$$Ср = \text{ФОТр} / \text{Чр} / \text{Рср.г}, \text{ где}$$

Ср – размер оплаты за один день работы (норму 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;

Рср.г – среднегодовое количество рабочих дней, по производственному календарю;

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

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок
заработной платы**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования**

| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. | |
|---|---|---|---------|
| Профессионально квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | | |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду | При наличии среднего профессионального образования | 5760,00 |
| | | При наличии высшего профессионального образования | 6556,00 |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования, социальный педагог | При наличии среднего профессионального образования | 6029,00 |
| | | При наличии высшего профессионального образования | 6866,00 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель, педагог - психолог | При наличии среднего профессионального образования | 6603,00 |
| | | При наличии высшего профессионального образования | 7521,00 |
| 4 квалификационный уровень | Учитель, учитель – | При наличии среднего | 7226,00 |

| | | | |
|--|--|--|---------|
| | логопед, учитель – дефектолог, педагог – библиотекарь тьютор | профессионального образования | |
| | | При наличии высшего профессионального образования | 8234,00 |

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|--|-----------------------------|---|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель | 3511,00 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Инспектор по кадрам, техник | 3896,00 |

3. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|---|--------------------------------|---|
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | |
| 2 квалификационный уровень | Медицинская сестра диетическая | 4282,00 |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра | 4635,00 |
| Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» | | |
| 2 квалификационный уровень | Врач - психиатр | 6706,00 |

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|--|--|---|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональная группа профессий рабочих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Кухонный рабочий, мойщик посуды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, кладовщик, сторож, дворник. | 3016,00 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональная группа профессий рабочих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Повар, слесарь – сантехник, столяр | 3511,00 |
| 2 квалификационный уровень | Слесарь – электрик по ремонту электрооборудования | 4282,00 |
| 4 квалификационный уровень | водитель автомобиля | 5667,00 |

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами.

| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|----------------------------|---|
| Специалист по охране труда | 4282,00 |

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

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

Размер оклад (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических и медицинских работников.

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

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

где

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

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края (Приложение №1).

K – повышающий коэффициент.

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

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

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

| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение повышающего коэффициента |
|-------|--|--|
| 1 | За наличие квалификационной категории педагогическим работникам: | |
| | высшей квалификационной категории | 25% |
| | первой квалификационной категории | 15% |
| | второй квалификационной категории | 10% |
| 2 | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: | |
| | Для педагогических работников общеобразовательных учреждений | 35% |

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле :

$$K = K_1 + K_2$$

где:

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

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, 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.

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

где:

Q - общий объем работ фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_2 - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

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

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

Размер персональных выплат работникам

| № 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 наук, кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** | 15 % |
| | При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*** | 20 % |
| | При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»*** | 15 % |
| | При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»*** | 20 % |
| 1.2 | от 5 лет до 10 лет | 15 % |
| | При наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** | 25 % |
| | При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*** | 30 % |
| | При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»*** | 25 % |
| | При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»*** | 30 % |
| 1.3 | свыше 10 лет | 25 % |
| | При наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** | 35 % |
| | При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*** | 40 % |
| | При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»*** | 35 % |
| | При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»*** | 40 % |

| | | | |
|-----|---|--------------|--|
| 2 | За сложность, напряженность и особый режим работы: | | |
| 2.1 | Проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): | | |
| | Учителям истории, биологии и географии | 5 % | |
| | Учителям физики, химии, иностранного языка | 10 % | |
| | Учителям математики | 20 % | |
| | Учителям русского языка, литературы | 25 % | |
| | Учителям начальных классов | 20 % | |
| 2.2 | За классное руководство, кураторство**** | 2700,0 руб. | |
| 2.3 | За заведование элементами инфраструктуры*****: | | |
| | Кабинетами, лабораториями | 10 % | |
| | Учебно – опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20 % | |
| | Шеф – поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20 % | |
| 3 | Молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течении трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения. | 20 % | |
| 4 | Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****> | | |
| 4.1 | В одном классе | 5000 рублей | |
| 4.2 | В двух и более классах | 10000 рублей | |

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

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

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

<*****> 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 и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Размер выплат по итогам работы работникам.

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Количество баллов |
|---|---|--|-------------------|
| | наименование | индикатор | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств | 25 50 |
| Объем ввода законченных ремонтов объектов | Текущий ремонт | выполнен в срок, | 25 |
| | Капитальный ремонт | в полном объеме | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | X | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения | Задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | Оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | участие | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий. | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

Размер выплат стимулирующего характера работникам

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельное число баллов | Периодичность оценки показателя |
|--|--|--|---|-------------------------|---------------------------------|
| | | наименование | индикатор | | |
| Учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, социальный педагог, инструктор по труду, музыкальный руководитель, | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | | Ведение баз автоматизированно го сбора информации. | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации Ведение 1 базы Ведение 2 и более | 5 15 | Ежеквартально |
| | Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО, ЕГИССО, ФИС ФРДО, ГИВЦ и др. Сдача отчетов автоматизированных программ 001,002 и др.) ведение баз | Ведение баз автоматизированно го сбора информации. | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации Ведение 1 базы Ведение 2 и более | 5 15 | Ежеквартально |
| | Руководство методическими объединениями, кафедрами, творческими группами | Эффективная деятельность методическими | Плановое, без пропусков проведение комиссий, | 5 | Ежеквартально |

| | | | | |
|---|---|--|------------------------------------|--|
| <p>ведущий библиотекарь, тьютор,</p> | <p>педагогическая психолого-медико-педагогическим консилиумом наставническая работа</p> | <p>объединениями, кафедрами, творческими группами педагогических работников, психолого-медико- педагогическим консилиумом учреждения, наставническая работа</p> | <p>подготовка документации</p> | |
| <p>Работа в аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого- медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа</p> | <p>Эффективная деятельность аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико- педагогическом консилиума учреждения наставническая работа.</p> | <p>Участие в работе, постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации Участие в работе, постоянное, без пропусков, участие в двух и более комиссий</p> | | <p>Ежеквартально</p> |
| <p>Ведение секций и кружков, организация общественно-полезной деятельности</p> | <p>Организация работы секций и кружков, общественно- полезной деятельности</p> | <p>Своевременная подготовка документации, отчетов, Обеспечение работы в соответствии с планом. Отсутствие замечаний со стороны администрации.</p> | | <p>Ежеквартально</p> |
| | | | | <p>5 15, 1 2 3 4</p> |

| Работа с семьями обучающихся | Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения | Проведение мероприятий одного | 2 | Ежемесячно |
|--|---|--|--------|------------|
| Руководство летней досуговой площадкой | Обеспечение работы в соответствии с планом, программой, проектом | Своевременная подготовка документации, отчетов, отсутствие замечаний со стороны администрации | 10 | Ежемесячно |
| Работа в летней досуговой площадке | Постоянное участие в работе без пропусков | Своевременная подготовка документации, отчетов, отсутствие замечаний со стороны администрации, руководства. | 5 | Ежемесячно |
| Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие нормативными и регламентирующими работу актам (ведение протоколов педсоветов, семинаров, консилиумов, работа с трудовым договором) | Отсутствие замечаний со стороны администрации, контролирующих и надзорных органов | 2 | Ежемесячно |
| Осуществление дополнительных работ | Работа по созданию комфортных и безопасных условий в образовательном учреждении | Сопровождение учащихся (при организованном подвозе учащихся) Сопровождение учащихся в каникулярный период | 2 2 | Ежемесячно |

| | | | |
|--|---|-------------------------|---------------|
| | <p>(при организованном выходе учащихся класса, индивидуальное сопровождение детей-инвалидов и др.)</p> | 10 | |
| | <p>Оформление школы, изготовление костюмов, стендов и т.п.</p> | 2 | |
| | <p>Оформление школьной выставки детских работ</p> | 20 | Ежемесячно |
| Выполнение работ не входящих в должностные обязанности | Выполнение разовых поручений | 20 | Ежемесячно |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Подготовка, участие, победы в школьных, районных, краевых, всероссийских мероприятиях. | Подготовка учащихся, участие, победы в школьных, городских, районных, краевых, всероссийских мероприятиях | 2 (за одно мероприятие) | Ежемесячно |
| Подготовка учащихся, участие, победы в мероприятиях различного уровня. | Подготовка детей к участию в мероприятии (очное участие) | 2(за одно мероприятие) | Ежемесячно |
| | Призовое место в школьном мероприятии | 2 (за одно мероприятие) | Ежемесячно |
| | Участие в районном, городском мероприятии (очное участие) | 4 (за одно мероприятие) | |
| | Победа в районном, городском мероприятии (очное участие), | 6(за одно мероприятие) | Ежеквартально |

| | | | |
|---------------------------------------|---|-------------------------|--|
| | Призовое место в районном, городском мероприятии (очное участие) | 4 (за одно мероприятие) | |
| Ежемесячно | Участие в краевом, всероссийском мероприятии (очное участие), | 6 (за одно мероприятие) | |
| Ежеквартально | Победа в краевом, всероссийском мероприятии (очное участие), | 8 (за одно мероприятие) | |
| | Призовое место в Краевом, всероссийском мероприятии (очное участие) | 6 (за одно мероприятие) | |
| Ежемесячно | Участие в дистанционном конкурсе | 2 (за одно мероприятие) | |
| | Победа, призовое место в дистанционном краевом, всероссийском мероприятии | 4 (за одно мероприятие) | |
| Ежеквартально | При наличии подтверждающих документов | 5 | |
| Высокий уровень достижений | Наличие отраслевых наград Министерства образования и науки РФ (званий «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования» и др.) | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |

| Участие в разработке и реализации проектов, грантов, программ, связанных с образовательной деятельностью учреждения | Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов, грантов и программ | Участие в рабочей группе при разработке и реализации проектов, программ школы | 3 | Ежемесячно | |
|---|---|--|---|---------------------|------------|
| Участие в разработке и реализации проектов, грантов и программ | Участие в конкурсе проектов (наличие проекта, отчета о реализации): | -школьный уровень | 2 | Ежеквартально | |
| | -городской, районный уровень | 3 | | | |
| | -краевой уровень | 4 | | | |
| | -сероссийский | 5 | | | |
| | Призовое место в конкурсе | 4 | | | |
| | -школьный уровень | 5 | | | |
| | -городской, районный уровень | 6 | | | |
| | -краевой уровень | 7 | | | |
| | -сероссийский уровень | 8 | | | |
| | Победа в конкурсе | 9 | | | |
| | Публичное выступление с результатами реализации проекта | 4 (за одну единицу) | | | |
| | Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса и коррекционной работы | Представление опыта работы на педагогических советах, семинарах, в работе МО, | При наличии докладов, статей, презентаций, отзыва методического объединения | 2 (за одну единицу) | Ежемесячно |
| | | Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты реализации программы, проекта | 5 (за одну единицу) | | |

| | | | |
|---|---|----------------------------|----------------------|
| <p>издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы. Проведение открытых уроков, занятий, мероприятий, мастер-классов.</p> | <p>Подготовка и проведение одного мероприятия на школьном уровне мастер-класса, открытого урока, представление опыта на педагогическом совете, семинаре</p> | <p>2 (за одну единицу)</p> | |
| | <p>Подготовка и проведение одного мероприятия на городском, краевом, всероссийском уровнях (мастер-класс, открытый урок и т.п.)</p> | <p>8 (за одну единицу)</p> | |
| | <p>Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты образовательной деятельности</p> | <p>7 (за одну единицу)</p> | <p>Ежеквартально</p> |
| <p>Участие в профессиональных конкурсах</p> | <p>Участие в одном мероприятии: -школьный уровень - городской, районный уровень -краевой уровень -всероссийский</p> | <p>1 2 4 5</p> | <p>Ежемесячно</p> |
| | <p>Представление опыта работы в сети интернет</p> | <p>1</p> | |
| | <p>Призовое место в мероприятии (очно участие):</p> | | <p>Ежеквартально</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <p>школьный уровень - городской, районный уровень -краевой уровень -всероссийский</p> | <p>2 4 6 8</p> | |
| <p>Победа в мероприятии (очное участие) -краевого уровня -всероссийского уровня</p> | <p>10 12</p> | |
| <p>Наличие цифровых авторских образовательных ресурсов. Качественное овладение и внедрение в образовательный процесс ИКТ: - создание не менее 5-ти собственных мультимедийных продуктов, * адаптированных учащихся школ</p> | <p>5</p> | |
| <p>Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми</p> | | |
| <p>Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса</p> | | |
| <p>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач Работа в аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого- медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа</p> | <p>Эффективная деятельность аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико- педагогическом консилиума учреждения наставническая работа.</p> | <p>Участие в работе, постоянное, без пропусков, участие в комиссиях, подготовка отчетной документации</p> |
| <p>медицинская сестра, медицинская сестра (диетическая), врач – педиатр, врач – психиатр.</p> | <p>2</p> | <p>Ежеквартально</p> |

| | | | | |
|--|--|--|-------------------------------------|---------------|
| Работа с семьями обучающихся, воспитанников | Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения | Проведение одного мероприятия | 2 | Ежемесячно |
| | Взаимодействие с учреждениями здравоохранения | Выполнение плана мероприятий | 10 | Ежемесячно |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников | Уровень заболеваемости обучающихся | Отсутствие детей болевших | 20 | Ежеквартально |
| | Осуществление дополнительных видов работ | Отсутствие вспышек заболеваний Подготовка и проведение одного и более мероприятий | 10 2 | Ежемесячно |
| Выполнение работ не входящих в должностные обязанности | Выполнение работ не входящих в должностные обязанности | Выполнение разовых поручений | 10 | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов | Наличие предписаний контролирующих органов | Отсутствие предписаний Устранение предписаний в установленные сроки | 30 20 | Ежеквартально |
| | Отсутствие замечаний администрации учреждения | Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей, трудовой дисциплины | 15 | Ежемесячно |
| Делопродуцент ль, инспектор по кадрам | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью баз | Ведение баз автоматизированно | Отсутствие замечаний по ведению баз | |

| информационных компьютерных технологий (КИАСУО) | то сбора информации. | автоматизированного сбора информации | 50 | Ежеквартально |
|--|--|--|----------|---------------|
| Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работам | Отсутствие замечаний администрации, контролирующих или надзорных органов | 30 | Ежеквартально |
| Ведение баз, банков данных, каталогов, архивов, работа с сайтами учреждения | Создание, обеспечение сохранности и систематическое обновление баз, банков данных, каталогов, обновление сайтов в соответствии с установленными регламентами | Своевременное еженедельное обновление информации на закрепленных разделах сайта, баз данных, каталогов | 20 | Ежемесячно |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Качественное исполнение должностных обязанностей | Выполнение должностных обязанностей без замечаний | Отсутствие письменных замечаний администрации учреждения | 10 | Ежемесячно |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | Состояние помещений и территории учреждения, документация, хранящаяся в помещениях | Отсутствие предписаний или контролирующих или надзорных органов Отсутствие замечаний администрации учреждения | 40 20 | Ежеквартально |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний | Отсутствие предписаний | Отсутствие предписаний | 30 20 | Ежеквартально |

Шеф-повар, повар

| | | | |
|---|---|--|------------------|
| контролирующих или надзорных органов | контролирующих органов | Устранение предписаний в установленные сроки | |
| Организация обеспечения учащихся горячим питанием | Качество приготовления пищи | Отсутствие жалоб детей, родителей (законных представителей) на качество приготовления пищи | 10 Ежемесячно |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников | Уровень заболеваемости обучающихся | Отсутствие болевших детей | 50 |
| | | Отсутствие вспышек заболеваний | 30 |
| Качественное исполнение должностных обязанностей | Выполнение должностных обязанностей без замечаний | Отсутствие письменных замечаний администрации учреждения | 10 |
| | | | Ежемесячно |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | Состояние помещений и территории учреждения | Отсутствие предписаний или контролирующих или надзорных органов | 30 |
| | | Отсутствие замечаний администрации учреждения | 10 |
| | | | Ежеквартально |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Мойщик посуды, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, кухонный рабочий, гардеробщик, слесарь-сантехник, столяр, слесарь-электрик по ремонту | Выполнение дополнительных видов работ | Погрузочно-разгрузочные работы Проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий | 5 часов в месяц |
| | | | 20 |
| | | | 30 |
| | Выполнение работ по благоустройству и озеленению | 15 и более часов в месяц | 15 |
| | | | Ежемесячно |

| | | | | | | |
|--|---|---|----------|---|--|---------------|
| электрооборудова ния, водитель автомобиля. | территории учреждения | | | | | |
| | Участие работника в культурном досуге | Участие в спартакиаде, конкурсе, общественном мероприятии на школьном, городском, районном и краевом уровнях | 10 | Ежемесячно | | |
| | Выполнение работ не входящих в должностные обязанности | Выполнение разовых поручений | 20 | Ежемесячно | | |
| | Строгое соблюдение правил дорожного движения и безопасности перевозок | Соблюдение ПДД при перевозке обучающихся | 20 | Ежемесячно | | |
| | Обеспечение сохранности имущества | Сохранность школьного имущества | 20 | Ежемесячно | | |
| | Соблюдение правил внутреннего трудоового распорядка | Отсутствие письменных замечаний администрации учреждения | 20 | Ежеквартально | | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| | Отсутствие устранение контролирующих органов | Наличие предписаний контролирующих органов | 50 30 | Отсутствие предписаний Устранение предписаний в установленные сроки | | Ежеквартально |

| | | | | | |
|--|--|---|---|----|---------------|
| | За систематические командировки (3 и более в месяц). | Командирование водителя за пределы города | Систематические командировки 3 и более раз в месяц за пределы города | 10 | Ежемесячно |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| | Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | Состояние помещений и территории учреждения | Отсутствие предписаний или контролирующих или надзорных органов | 50 | Ежеквартально |
| | Обеспечение безопасных и комфортных условий проживания воспитанников в интернате | Безопасные и комфортные условия проживания учащихся | Отсутствие обеспокоенных жалоб детей по поводу конфликтных ситуаций | 20 | Ежемесячно |
| | Организация работы по самообслуживанию, соблюдения детьми распорядка дня в интернате | Соблюдение распорядка дня | Ежедневное соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказания необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию. | 20 | Ежемесячно |

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

| Должность | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения | Условия | | Предельный размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы* | |
|--------------------------|---|---|--|--|------|
| | | наименование | индикатор | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | Обеспечение стабильного функционирования учреждения | Выполнение показателей государственного задания | 100 % | 20 % |
| | | | Отсутствие предписаний (замечаний) контролирующим органам, учредителя, руководителя по проведенным проверкам | 0 | 30 % |
| | | | Отсутствие травм, | 0 | 20 % |

| | | | | |
|--|---|---|--|-------------|
| | <p>Оказание методической помощи образовательным организациям Красноярского края</p> | <p>несчастных случаев</p> <p>Разработка методических рекомендаций, проведение методических объединений (семинаров) для специалистов общеобразовательных организаций (для центров)</p> | <p>Методические рекомендации по итогам проведенных мероприятий размещены на сайте учреждения</p> | <p>10 %</p> |
| | | <p>Деятельность в рамках стажировочной (базовой) площадки</p> | <p>Отсутствие замечаний проверяющих организаций, учредителя к работе стажировочной (базовой) площадки</p> | <p>5 %</p> |
| | | <p>Исполнение плана повышения профессиональной</p> | <p>Исполнение плана мероприятий стажировочной (базовой) площадки в соответствии с установленными сроками</p> | <p>5 %</p> |
| <p>Эффективность реализуемой кадровой политики</p> | <p>Исполнение плана повышения профессиональной</p> | <p>Исполнение плана работников повысили квалификацию в</p> | <p>100 % работников повысили квалификацию в</p> | <p>20 %</p> |

| | подготовки работников | соответствии с планом | |
|--|---|--|-------------|
| <p>Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников</p> | <p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p> <p>Отсутствие правонарушений, преступлений, самовольных уходов, несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками</p> | <p>100 %</p> | <p>20 %</p> |
| | <p>Продолжение обучения выпускников учреждения профессиональных образовательных учреждениях</p> | <p>90 % выпускников продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях</p> | <p>10 %</p> |
| <p>Выплата за качество выполняемых работ</p> | | | |

| | | | | |
|--|---|--|---|-------------|
| | <p>Результативность деятельности учреждения</p> | <p>Реализация образовательной программы учреждения</p> | <p>Показатели качества по результатам четвертных контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40 % и выше</p> | <p>20 %</p> |
| | <p>Разработка адаптированных образовательных программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья</p> | <p>100 %</p> | <p>20 %</p> | <p>20 %</p> |
| | <p>Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении</p> | <p>0</p> | <p>20 %</p> | <p>20 %</p> |

| | | | | |
|--|---|--|---|------|
| | | Реализация проектной и исследовательской деятельности обучающихся, воспитанников | Охват вовлеченных в проектную исследовательскую деятельность не менее 30% | 20 % |
| Обеспечение информационной открытости учреждения | Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а так же популяризация деятельности учреждения | Наличие в учреждении стендов с информацией перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях обучающихся, о составе попечительского совета, о действующем законодательстве и с другой информацией | 10 % | |
| | | | Системное сопровождение официального интернет – сайта учреждения | 10 % |

<*> Без учета повышающих коэффициентов

Размер персональных выплат заместителям руководителя учреждения

| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)* |
|--|---|---|
| 1 | Опыт работы в занимаемой должности** | |
| | от 1 года до 5 лет*** при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** | 5 % |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** | 15 % |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*** | 20% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»*** | 15 % |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»*** | 20 % |
| | от 5 лет до 10 лет*** при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** | 15 % |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** | 25 % |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*** | 30 % |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»*** | 25 % |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»*** | 30 % |
| | свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** | 25 % |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** | 35 % | |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*** | 40 % | |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»*** | 35 % | |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»*** | 40 % | |

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

**Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя
учреждения**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), %* |
|---|--|---------------------------------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях | Наличие призового места | Международные | 150 % |
| | | Федеральные | 100 % |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | Учреждение принято надзорными органами | Без замечаний | 100 % |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | Международные | 100 % |
| | | Федеральные | 90 % |
| | | Межрегиональные Региональные | 80 % 70 % |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | Реализация проектов | 100 % |

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Прошнуровано и
пронумеровано 35 листов
(тридцать пять листов)
Директор КГБОУ «Ужурская
школа-интернат»
Р.Р. Гумиров
Р.Р.Гумиров

