

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления образования
Администрации Таймырского Долгано-
Ненецкого муниципального района

Т.А. Друшова

« _____ » _____ 2016 г

УТВЕРЖДАЮ

Приказом Таймырского казенного
общеобразовательного учреждения
«Потаповская средняя школа № 12»
№ _____ от « _____ » _____ 2016 г.

Директор ТМК ОУ «Потаповская
средняя школа № 12»

Р.Х. Аскарлов

« _____ » _____ 2016 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации ТМК ОУ «Потаповская
средняя школа № 12»

С.Г. Злыгостева

« _____ » _____ 2016 г.

**Положение об оплате труда работников
Таймырского муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Потаповская средняя школа № 12»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Таймырского муниципального казенного образовательного учреждения «Потаповская средняя общеобразовательная школа № 12» (далее – Положение), разработано на основании Трудового [кодекса](#) Российской Федерации, Постановления Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района от 21.07.2010 № 539 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района» (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) и регулирует порядок оплаты труда работников ТМК ОУ «Потаповская средняя школа № 12» (далее – Организация).

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организации 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 Организации могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент – 80%;

- за работу в сельской местности – 25%;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – до 80%;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

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

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

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

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

п/п	№ Виды компенсационных выплат	Размер выплат в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы
1.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30

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

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

приравненных к ним местностях.

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

3.3. 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 Организации на оплату труда работников, могут устанавливаться 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, и выделяется в бюджетной смете Организации (плане финансово – хозяйственной деятельности);

4.3.2. **Заместителям руководителя** в размере не более 10% от общего объема выплат стимулирующего характера работников, и выделяется в бюджетной смете Организации (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников Организации (за исключением руководителя). В декабре месяце экономия фонда стимулирующих выплат заместителю руководителя присоединяется к фонду выплат по итогам работы в группы работникам на усмотрение руководителя с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3.3. **Работникам** (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю, заместителю руководителя) определяется в соответствии с балльной оценкой в соответствии с приложением № 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 ГПД и воспитателей дошкольных групп;

2 группа: ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих II уровня» - завхоз;

3 группа: ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I и II уровней» работников школы - МОП и кочегары школы;

4 группа: ПКГ должностей педагогических работников 3-го и 1-го квалификационного уровня - воспитатель дошкольных групп и инструктор по физической культуре;

5 группа: ПКГ «Общепрофессиональные должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня», ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих I уровня – помощники воспитателя дошкольных групп и делопроизводитель»;

6 группа: ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I и II уровней», ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал 2-го уровня» - МОП и кочегары дошкольных групп, медицинская диетическая сестра.

4.5. Стимулирующий фонд каждой группы состоит из двух частей и распределяется следующим образом:

Для 1 группы:

- годовые стимулирующие выплаты – 66,05%;
- стимулирующие выплаты за месяц – 33,95%.

Для 2 группы:

- годовые стимулирующие выплаты – 95,7%;
- стимулирующие выплаты за месяц – 4,3%.

Для 3 группы:

- годовые стимулирующие выплаты – 75,3%;
- стимулирующие выплаты за месяц – 24,7%.

Для 4 группы:

- годовые стимулирующие выплаты – 77,78%;
- стимулирующие выплаты за месяц – 22,22%.

Для 5 группы:

- годовые стимулирующие выплаты – 73,27%;
- стимулирующие выплаты за месяц – 26,73%.

Для 6 группы:

- годовые стимулирующие выплаты – 81,43%;
- стимулирующие выплаты за месяц – 18,57%.

4.6. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Организации могут применять балльную оценку.

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

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

где:

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

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

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

Фонд стимулирующих выплат работникам Организации определяется по формуле:

$$Q = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}),$$

где:

Q - общий фонд стимулирующих выплат работникам Организации;

$Q_{\text{стим}}$ - плановый фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Организации;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Организации в расчете на год;

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим 1}}$

$Q_{\text{стим 1}} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{по итогам}}) \times \% \text{ стим. ф мес., кв}$

$Q_{\text{стим 2}} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{по итогам}}) \times \% \text{ стим. ф год,}$

где:

$Q_{\text{стим 1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера в месяц, квартал;

$Q_{\text{стим 2}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться Организацией на выплаты стимулирующего характера в год;

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

$Q_{\text{гар}}$ - 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 Организации;

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

$\% \text{ стим. ф мес. кв}$ - установленный процент для выплат стимулирующего характера в месяц, квартал по группам работников;

$\% \text{ стим. ф год}$ - установленный процент для выплат стимулирующего характера в год по группам работников;

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

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

где:

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

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

$S_{\text{б}}$ - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на год работникам в группе.

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

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

где:

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

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

$S_{\text{б}}$ - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на месяц работникам в группе.».

4.7. Цена балла на месяц в каждой группе является фиксированной, устанавливается на период с 01 сентября текущего года по 31 августа очередного года и определяется по формуле:

$C_{\text{мес}} = \Phi_{\text{мес}} / 12 \text{ (месяцев)} / S_{\text{б}}$

где:

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

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

S_6 – сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на месяц работникам в группе.

4.8. Предельная сумма баллов по каждой группе на год, месяц устанавливается приказом по образовательной организации с учетом стимулирующего фонда на соответствующий период. В случае если фактическое распределение баллов в годовом фонде и в фонде стимулирования за отчетный месяц меньше предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых для каждого фонда, то образовавшаяся экономия средств переходит:

для фонда стимулирования за месяц – в фонд стимулирования за месяц, месяца, следующего за отчетным до декабря месяца текущего года. В декабре месяце экономия данного фонда присоединяется к фонду выплат по итогам работы.

для фонда годовых стимулирующих выплат – в фонд годовых стимулирующих выплат, месяца, следующего за отчетным до декабря месяца текущего года. В декабре месяце экономия данного фонда присоединяется к фонду выплат по итогам работы.

Допускается фактическое распределение баллов выше предельно допустимого количества баллов на месяц, в пределах фонда стимулирования за месяц с учетом экономии, без изменения цены балла.

Допускается в течение отчетного периода вносить изменения в количество фактически набранных баллов за год, как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения, но не выше предельно допустимого количества баллов установленного приказом по образовательной организации, без изменения цены балла.

4.9. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 8.1 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Организации, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Организации на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Организации.

4.10. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Организации.

4.11. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), без учета повышающих коэффициентов в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению. Дифференцирование размеров персональных выплат исключается.

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

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

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

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:

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

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

1 группа: ПКГ должностей педагогических работников - учителя, иные педагогические работники за исключением воспитателей ГПД и воспитателей дошкольных групп;

2 группа: ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих II уровня» - завхоз;

3 группа: ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I и II уровней» работников школы - МОП и кочегары школы;

4 группа: ПКГ должностей педагогических работников 3-го и 1-го квалификационного уровня - воспитатель дошкольных групп и инструктор по физической культуре;

5 группа: ПКГ «Общепрофессиональные должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня», ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих I уровня – помощники воспитателя дошкольных групп и делопроизводитель»;

6 группа: ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I и II уровней», ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал 2-го уровня» - МОП и кочегары дошкольных групп, медицинская диетическая сестра.

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

для 1 группы – 5%,

для 2 группы – 2,32%,

для 3 группы – 5,19%,

для 4 группы – 1,1%,

для 5 группы – 5,63%,

для 6 группы – 4,01%.

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

Размер выплат по итогам работы работникам Организации устанавливается в соответствии с приложением № 6 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:

$$C_{\text{ир}} = \Phi_{\text{ир}} - + \text{Э}_{\text{св}} / S_6$$

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, квартал, 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 общеобразовательной организации.

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 заместителю руководителя 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;

$$Z = \Phi_{ир} / K$$

где:

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

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

K – количество планируемых выплат в течение планового периода.

4.13. Руководитель Организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Организации.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Организации. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников организации.

V. Условия оплаты труда заместителя руководителя ТМК ОУ «Потаповская средняя школа № 12»

5.1. Оплата труда заместителя руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

5.2. Размеры должностных окладов заместителю руководителя устанавливаются руководителем Организации на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

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

5.4. Заместителю руководителя в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете Организации (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

5.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности Организации заместителя руководителя определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

5.6. Виды и размер персональных выплат заместителю руководителя определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

5.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

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

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

5.10. Заместителю руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Организации.

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

5.12. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю организации с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера в размере не более 40 должностных окладов руководителей организации в год, без учета районного коэффициента и 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 руководителю организации за счет средств,

полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя организации в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов организации от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Организация приносящей доход деятельности	Доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение бюджетной сметы (муниципального задания)	от 1 % до 15,9 %	0,5
		от 16 % до 25,9 %	1,0
		от 26 % до 30,9 %	1,5
		от 31 % и выше	2,0

VI. Единовременная материальная помощь.

6. Порядок и условия выплат, размер единовременной материальной помощи.

6.1. 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.

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

6.3. 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 30000 рублей в год;

- при нанесении вреда здоровью работника в связи с онкологическим заболеванием, составляет 30000 рублей в год.

6.4. Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 5000 рублей.

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

- при погребении без вывоза тела – в размере 10000 рублей;
- при необходимости вывоза тела – в размере 20000 рублей.

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

6.7. 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.

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

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

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

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

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

$$C_y = \text{ФОТ}_y / K_ч * Ч_у, \text{ где}$$

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;

$K_ч$ – среднемесячная норма рабочего времени;

$Ч_у$ – 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:

$S_u = \text{ФОТ}_u / Kч \cdot Ч_u$, где

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

ФОТ_u – 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;

$Kч$ – среднемесячная норма рабочего времени;

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

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

- по представленному отношению руководителя образовательной организации. специалистами отдела экономики, планирования и финансового обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты труда замещения временно отсутствующего педагогического работника согласно установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом повышающего коэффициента при замещении временно отсутствующего учителя), компенсационных выплат и персональных надбавок, установленных на период замещения;

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

$S_p = \text{ФОТ}_p / Kч \cdot Ч_p$, где

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

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

$Kч$ – среднемесячная норма рабочего времени;

$Ч_p$ – 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:

$S_p = O \cdot П / Kр\text{дм} \cdot Kф\text{зд}$,

где,

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

O – оклад замещающего работника;

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

$Kр\text{дм}$ – количество рабочих дней в месяце;

$Kф\text{зд}$ – 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:

$S_p = \text{ФОТ}_p / Ч_p / G \cdot K$,

где

S_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 – 302;

К – количество фактически замещенной ставки.

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

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Организации 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 образовательной организации.

Размер оплаты за один час **для совместителей** производится следующим образом:

- по представленному отношению руководителя образовательной организации, специалистами отдела экономики, планирования и финансового обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты труда работников, привлекаемых для педагогической работы в образовательные 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 образовательной организации учителей и иных педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$Сп = \text{ФОТу} / \text{Кч} \cdot \text{Чу}$$
, где

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

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

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

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

VIII. Другие вопросы оплаты труда

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

8.2. Для работников Организации, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Организацией услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система

оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

8.3. 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 организации;

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

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

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Воспитатель	Старший воспитатель; воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель технологии (трудового 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

Приложение N 1

к Положению
об оплате труда работников

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ТМК ОУ «ПОТАПОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 12»**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования

Квалификационные уровни		Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
помощник воспитателя			2 466,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	Инструктор по физической культуре	3 605,0
	при наличии высшего профессионального образования		4 298,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	педагог-организатор	3 774,0
	при наличии высшего профессионального образования		4 298,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	воспитатель	4 133,0
	при наличии высшего профессионального образования		4 707,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, тьютор	4 523,0
	при наличии высшего профессионального образования		5 153,0

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 «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	2 597,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	3 167,0

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные 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: гардеробщик; дворник; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), повар, сторож (вахтер); слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений; плотник; истопник; машинист (кочегар) котельной; электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования, рабочий по комплексному обслуживанию зданий (КОЗ), подсобный рабочий.	2 231,0

4. 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	3167,0

**УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ТМК ОУ «ПОТАПОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА
№ 12» МОГУТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ 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:

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

где:

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

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

K - повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в [пункте 5](#) настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются 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

№ /п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории: Высшей квалификационной категории Первой квалификационной категории Второй квалификационной категории	25% 15% 10%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных организаций	35%
	для педагогических работников дошкольных образовательных организаций	50%

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

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

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2

таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

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

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

где:

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

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

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

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;

$Q_{\text{отп}}$ – 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.

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ
ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ.
(ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ).**

п/п	№	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1		за работу в образовательной организации для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2		За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
3		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
4		женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
5		Выплата за работу в сельской местности	25

Расчет выплат компенсационного характера производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

Приложение N 4

к Положению
об оплате труда работников
ТМК ОУ «Потаповская средняя школа № 12»

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ТМК ОУ
«ПОТАПОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 12»**

№ п/ п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)
	<p>Выплаты за опыт работы в занимаемой должности <*>:</p> <p>- от 1 года до 5 лет</p> <ul style="list-style-type: none"> - при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> - при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> - при наличии почетного звания начинающего со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> - при наличии почетного звания, начинающего со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> 	<p align="center">5 %</p> <p align="center">15 %</p> <p align="center">20 %</p> <p align="center">15 %</p> <p align="center">20 %</p>
1	<p>- от 5 до 10 лет</p> <ul style="list-style-type: none"> - при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> - при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> - при наличии почетного звания начинающего со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> - при наличии почетного звания, начинающего со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> 	<p align="center">15 %</p> <p align="center">25 %</p> <p align="center">30 %</p> <p align="center">25 %</p> <p align="center">30 %</p>
	<p>- свыше 10 лет</p> <ul style="list-style-type: none"> - при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> - при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> - при наличии почетного звания начинающего со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> - при наличии почетного звания, начинающего со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> 	<p align="center">25 %</p> <p align="center">35 %</p> <p align="center">40 %</p> <p align="center">35 %</p> <p align="center">40 %</p>
2	<p>Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями, либо продолжающим работу в образовательном учреждении.</p> <p>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения</p>	<p align="center">20 %</p>
3	<p>Краевые выплаты</p> <ul style="list-style-type: none"> - воспитателям - помощникам воспитателей муниципальных учреждений, подведомственных подведомственным Управлению образования, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****> 	<p align="center">718,4 рубля</p> <p align="center">2 155,2 рублей</p>
5	<p>За сложность, напряженность и особый режим работы: учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке):</p> <ul style="list-style-type: none"> учителям истории, биологии и географии учителям физики, химии, иностранного языка учителям математики русского языка, литературы учителям начальных классов 	<p align="center">5 %</p> <p align="center">10 %</p> <p align="center">15 %</p> <p align="center">15 %</p> <p align="center">15 %</p>
6	<p>Учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство <***></p>	<p align="center">2 700 руб.</p>

7	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <****> кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими музыкальными и спортивными залами	10 % 20 %
8	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 %

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 организаций.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функции классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью 25 и более учащихся в классе в образовательных организациях, расположенных в городской местности и 14 и более учащихся в классе в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, пропорционально наполняемости в классе.

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

<****> - краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в размере 718,40 рублей на одного работника (воспитателя) и 2 160,0 рублей на одного работника (младшего воспитателя, помощника воспитателя) на одну ставку, выплачиваемом пропорционально отработанному времени и нагрузке, но не более 718,40 рублей на одно физическое лицо (воспитателя) и 2 160,0 рублей на одно физическое лицо (младший воспитатель, помощник воспитателя).

Предоставление выплаты воспитателям осуществляется из средств субвенции на финансовое обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного образования, в муниципальных общеобразовательных организациях.

Предоставление выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей осуществляется в размере 2 160,0 рублей на одно физическое лицо, из расчета 2 155,20 рублей – краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей за счет средств краевого бюджета, предоставляемые в виде субсидий.

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и стимулирующих выплат), носят стимулирующий характер, входят в состав заработной платы работника и устанавливаются приказом руководителя учреждения, который представляется в бухгалтерию одновременно с табелем учета рабочего времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Приложение N 5

к Положению
об оплате труда работников
ТМК ОУ «Потаповская средняя школа № 12»

Виды, условия, размеры выплат стимулирующего характера,
в том числе критерии оценки результативности
и качества труда работников учреждений

Общеобразовательные учреждения (начального общего,
основного общего, среднего (полного) общего образования)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Количество баллов	Период
		наименование	индикатор		
Педагогические работники: учитель (за исключением начального общего образования)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня	5	месяц
			Наличие победителей и призеров	15	месяц
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	33 – руководителю МО учителей-предметников	год
			Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	10	месяц
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10	месяц
			Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10	месяц
		Включенность в общешкольные и внешкольные	Количество детей с ограниченными возможностями	5 за каждого обучающегося	Месяц

		мероприятия	здоровья, включенных в общешкольные мероприятия			
Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.) Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)		Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д.		2	Месяц	
		Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломатов	Внутри учреждения	2	Месяц	
			муниципальные	3		
			региональные	4		
			федеральные	5		
		Реализация проекта или его представление:	Класс (группа)	2	Месяц	
			Внутри учреждения	4	Месяц	
			муниципальные	6	Месяц	
			региональные	8	месяц	
		Участие в конкурсе проектов	федеральные	10	месяц	
			Внутри учреждения	2	месяц	
			муниципальные	4	месяц	
			региональные	6	месяц	
		Наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп – не менее 80 % (от общего числа обучающихся)	федеральные	8	месяц	
			Внутри учреждения	2	месяц	
			муниципальные	4	месяц	
			региональные	6	месяц	
		Организация электронного документооборота	Ведение базы данных «Одаренные дети Красноярья»	Отсутствие замечаний	5	месяц
		Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса		Обработка и предоставление дополнительной информации	Отсутствие замечаний	5
Ведение школьного сайта	Отсутствие замечаний по ведению автоматизированного сбора информации			5	месяц	
Выпуск школьной газеты	Отсутствие замечаний			5	месяц	
Ведение профессиональной и школьной документации	Полнота и соответствие нормативным документам, своевременность предоставления документов			10	месяц	
Организация и проведение открытого урока, занятия, общешкольного	Справка педагога, курирующего воспитательную работу в учреждении			5	месяц	

<p>Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)</p>	мероприятия				
	Подготовка учащихся к государственной итоговой аттестации	Справка заместителя директора по УВР	5 за один предмет в одном классе	месяц	
	Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	Учреждение:			месяц
		Дистантное	1		
		очное	2		
		Муниципальные:			месяц
	Дистантное	2			
	очное	4			
	Региональные:			месяц	
Дистантное	3				
очное	6				
Наличие призеров и победителей	Федеральные:			месяц	
	Дистантное	4			
	очное	8			
Учреждение:	Дистантное	1		месяц	
	очное	2			
	Муниципальные:			месяц	
Дистантное	2				
очное	4				
Региональные:			месяц		
Дистантное	3				
очное	6				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
<p>Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся</p>	Участие учащихся в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20	месяц	
	<p>Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ)</p>	Общеобразовательные учреждения	30	месяц	
		Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	Количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся)	20	месяц
		Количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся)	20	месяц	
	Наличие призеров и победителей	20	месяц		
<p>Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью</p>	<p>Разработка и реализация проектов и программ</p>	Призовое место в конкурсе проектов и программ	20	месяц	
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	месяц	
Выплаты за качество выполняемых работ					
<p>Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса</p>	<p>Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми</p>	<p>Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций</p>	<p>19 – учителю физики, 11 – учителю математики, 13 – учителю истории, английского языка, 12 –</p>	год	

				учителю биологии, 14 – учителю русского языка	
		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Наличие программы	10	год
Педагогические работники: воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Отсутствие самовольных уходов воспитанников	Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников	0	20	год
	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав	0	20	год
	Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	20	месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	процент участвующих от общего числа обучающихся	30	месяц
			Ведение портфолио воспитанников	30	год
			призовое место	20	месяц
	Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	20	год
	Эффективность работы по созданию коллектива	Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	10	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	30	год	
	Участие в конкурсах профессионального	Внедрение новых технологий, форм,	20	месяц	

		мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов		
Педагогические работники: тьютор, педагог-организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	14	год
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	10	месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	2	месяц
			призовое место	5	месяц
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	20	месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	7	год
			Постоянное участие учащихся в конкурсах различного уровня, при этом не менее 10% учащихся занимают призовые места	4	год
Медицинская сестра диетическая	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Выстраивание взаимодействия с учреждениями здравоохранения	Проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров воспитанников	100%	30	месяц
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	30	год
			Устранение предписаний в установленные сроки	20	месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний	4	год

			воспитанников		
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Создание здоровьесохраняющей среды в учреждении	Создание и реализация программы "Здоровье"	Проведение Дней здоровья раз в четверть	20	месяц
Делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	20	месяц
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	30	месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	10	месяц
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	14 – повар дошкольных групп, 18 – повар школы	год
			Устранение предписаний в установленные сроки	20	месяц
	Организация внеучебной деятельности школьников	Участие во внеучебных общешкольных мероприятиях	Приготовление блюд к общешкольным мероприятиям	10	месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний	20	месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	10	месяц	
Помощник воспитателя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Отсутствие самовольных уходов воспитанников	Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников	0	20	месяц
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Работа с хлорсодержащими препаратами	Постоянно	5	месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	10	месяц	

	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний Роспотребнадзора	0	10	год
Кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник, подсобный рабочий, кухонный рабочий, плотник, гардеробщик, сторож, электрик, машинист (кочегар) котельной, истопник, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, сторож, слесарь-сантехник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	5	месяц
			10 часов в месяц	10	месяц
			15 часов в месяц	15	месяц
			20 часов в месяц	20	месяц
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	8 – истопникам дошкольных групп, 9 – прочим работникам дошкольных групп, 12 – работникам школы	год
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для воспитанников	Постоянно	30	месяц
		Участие в проведении праздников для учащихся, воспитанников	На основании справки педагога, курирующего воспитательную работу	10	месяц
	Осуществление дополнительных работ	Заготовка дров	Постоянно	6 – для кочегаров, 3 – для истопников	год
		Просев угля	Постоянно	10	Месяц
		Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	5 – работникам дошкольных групп, 6 – работникам школы	год
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	30	месяц	
		устранение предписаний в установленные сроки	20	месяц	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	30	месяц	

	гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений		отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20	месяц
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Постоянно	10	месяц
		Осуществление рационального расходования материалов	Постоянно	10	месяц
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартом безопасности труда	100%	30	год
	Обеспечение сохранности имущества и его учет, своевременное предоставление отчетности	Замечания по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний	10	год
			Отсутствие замечаний	20	месяц
			Единичные, не более 2-3 замечаний	10	месяц
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Обеспечение выполнения работ, связанных с эксплуатацией, и ремонтом, сохранностью имущества, оборудования, хозяйственного инвентаря	Отсутствие аварийных ситуаций	10	месяц
			Своевременное устранение мелких	5	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	месяц
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	20	месяц
Устранение предписаний в установленные сроки			5	месяц	
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20	месяц	

	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20	месяц
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20	месяц
		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и Оборудования и пр.)	100%	10	месяц
	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	Соответствие обслуживаемых объектов нормативным требованиям	Своевременное и качественное выполнение работ	35	год
		Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	Отсутствие замечаний	10	месяц
Оперативное устранение			5	месяц	
Педагогические работники: Учитель (начальное общее образование)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Успешность учебной работы	Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения Ведение КИАСУО	Свыше 70%	8	год
			60 - 70%	5	год
	Организация электронного документооборота	Ведение КИАСУО	Отсутствие замечаний по КИАСУО	5	месяц
	Организация внеучебной работы	Организация и проведение открытого урока, занятия	Справка педагога, курирующего воспитательную работу	5	месяц
			Справка педагога, курирующего воспитательную работу	10	месяц
	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса	Обработка и предоставление дополнительной информации	Отсутствие замечаний	5	месяц
			Ведение профессиональной и школьной документации	Полнота и соответствие нормативным документам, своевременность предоставления	10

Обеспечение методического уровня организации учебно-воспитательного процесса	Руководство методическим объединением педагогов	Обеспечение работы в соответствии с планом школьного уровня	32	год
Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Динамика качества обученности учащихся	Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	5	месяц
		Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	4	месяц
Организация коррекционных действий	Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	Повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	5	месяц
Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д.	мероприятие	2	месяц
	Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломатов	Внутри учреждения	2	месяц
		муниципальные	3	месяц
		региональные	4	месяц
федеральные	5	месяц		
Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	Реализация проекта или его представление:	Класс (группа)	2	месяц
		Внутри учреждения	4	месяц
		муниципальные	6	месяц
		региональные	8	месяц
		федеральные	10	месяц
	Участие в конкурсе проектов	Внутри учреждения	2	месяц
		муниципальные	4	месяц
		региональные	6	месяц
		федеральные	8	месяц
	Наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп - не менее 80% (от общего числа обучающихся)	Внутри учреждения	2	месяц
		муниципальные	4	месяц
		региональные	6	месяц
федеральные		8	месяц	
Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	Учреждение:		месяц
		Дистантное	1	
		очное	2	
		Муниципальные:		месяц
	Дистантное	2		
	очное	4		
	Региональные:		месяц	
	Дистантное	3		
очное	6			
Федеральные:		месяц		
Дистантное	4			
очное	8			
Наличие призеров и победителей	Учреждение:	Дистантное	1	месяц
		очное	2	

		Муниципальные: Дистантное очное	2 4	месяц
		Региональные: Дистантное очное	3 6	месяц
		Федеральные: Дистантное очное	4 8	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5	год
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Включение современного оборудования в образовательный процесс	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	14 – учителю 2 и 4 класса, 12 – учителю 3 и 1 класса.	год
Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	Призер: Муниципальные	2	месяц
		Региональные	4	месяц
		Федеральные	6	месяц
		Победитель: Муниципальные	6	месяц
		Региональные федеральные	8 10	месяц месяц
Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в изданиях	Внутри учреждения Муниципальные	2 6	месяц
		Региональные федеральные	8 10	
	Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	Внутри учреждения Муниципальные	5 8	месяц
		Региональные федеральные	10 15	
	Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста	5	месяц
Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания	Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	5	месяц	
Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	5	месяц	
Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованность	По 5 за каждую электронную систему	месяц

			лиц (родителей, общественности и др.)		
	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	5	месяц

Приложение N 6

к Положению
об оплате труда работников
ТМК ОУ «Потаповская средняя школа № 12»

Размер и условия выплат по итогам работы, а также критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений

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	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	Участие в текущем ремонте: срок от 5 до 10 дней	10
	Капитальный ремонт	от 10 до 20 дней выполнен в срок, в полном объеме	20 25 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 в 5-7 мероприятиях	30
		в 8-11 мероприятиях	40
		в более чем 12 мероприятиях	50

Приложение N 7

к Положению
об оплате труда работников
ТМК ОУ «Потаповская средняя школа № 12»

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТМК ОУ «ПОТАПОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 12» ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЛЯ
РУКОВОДИТЕЛЯ.**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности организации	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, на год
		наименование	индикатор	
Заместители руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Отсутствие предписаний надзорных органов	20 %
			Отсутствие травм, несчастных случаев	20 %
		Подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	20 %
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10 %
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Обеспечение развития организации	Организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места на следующих уровнях	
		региональном	10 %
		межрегиональном	15 %
		всероссийском	25 %
	международном	50 %	
	Ведение экспериментальной работы	Наличие статуса базовой площадки	30 %
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности организации	Освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	Качество обученности не ниже 70 %	15 %
	Реализация проектной и исследовательской деятельности	Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25 %	15 %
	Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	Не менее 50 %	5 %
	Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100 % выполнение плана	10 %
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	16%

	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, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	40%
5	работа в сельской местности	25%
6	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 учреждениями образования	20%

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

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

Приложение N 9

к Положению
об оплате труда работников
ТМК ОУ «Потаповская средняя школа № 12»

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ ТМК ОУ «ПОТАПОВСКАЯ
СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 12» И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

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