

<b>СОГЛАСОВАНО</b> Начальник Управления образования Администрации Дзержинского района  _____ В.Е.Крапивкин _____ (личная подпись) (инициалы, фамилия) «____» _____ 2011	<b>СОГЛАСОВАНО</b> Председатель Управляющего Совета школы  _____ О.В.Морозова личная подпись) (инициалы, фамилия) «____» _____ 2011	<b>СОГЛАСОВАНО</b> Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ Шеломковская СОШ _____ Т.В.Рейм (личная подпись) (инициалы, фамилия) «____» _____ 2011	<b>УТВЕРЖДАЮ</b> Директор МБОУ Шеломковская СОШ  _____ Л.М.Маликова _____ (личная подпись) (инициалы, фамилия) «____» _____ 2011

**Положение**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального бюджетного образовательного учреждения**  
**Шеломковская средняя общеобразовательная школа**

Настоящее Положение устанавливает новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений (далее - работники учреждений), финансируемых за счет средств краевого бюджета, отличные от тарифной системы оплаты труда.

## **I. Общие положения**

- 1.1. Новая система оплаты труда работников учреждений (далее - новая система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда: оклады (должностные оклады), ставки заработной платы; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.
- 1.2. Новая система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.
- 1.3. Новая система оплаты труда устанавливается с учетом:
- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
  - б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
  - в) государственных гарантий по оплате труда;
  - г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
  - д) мнения представительного органа работников.
- 1.4. Примерные положения об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности утверждаются постановлением администрации Дзержинского района,
- 1.5. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Решением в пределах указанных средств.
- 1.6. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.
- 1.7. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи,

## **2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

- 2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным 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, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.
- 2.2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).
- 2.3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в примерных положениях об оплате труда,
- В примерных положениях об оплате труда могут устанавливаться должности (профессии) работников учреждений и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в примерных положениях об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты 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.

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

4.3. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, утверждаются директором учреждения и Управляющим Советом школы.

4.4. Директор учреждения определяет виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда для работников учреждений, учредителем которых является.

4.5. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих новые системы оплаты труда.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда

молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

## **5, Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения

## **6. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей .**

6.1. Заработная плата заместителей руководителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается локальным правовым актом органа местного самоуправления, являющегося учредителем учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми администрацией Дзержинского района.

6.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений,

6.7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются в примерных положениях об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

6.8. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителей, их заместителей, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, устанавливаются в примерных положениях об оплате труда.

6.9. Выплаты стимулирующего характера для руководителей, их заместителей производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете учреждений.

6.11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, определяется в примерных положениях об оплате труда, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленных приложением 3 к настоящему Положению, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.12. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается в примерных положениях об оплате труда.

6.13. Руководителям учреждений, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь.

## **7. Заключительные и переходные положения**

7.1. Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Решением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, предусмотренных новыми системами оплаты труда, в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

7.2. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

7.3. Порядок и условия определения размера или размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливаются в примерных положениях об оплате труда.

7.4. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

## Приложение № 1

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

### 1. Профессиональная квалификационная группа

должностей работников образования

	Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		1 800,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		1 896,0 <*>
2 квалификационный уровень		2 104,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	2 544,0
	при наличии высшего профессионального образования	2 907,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	2 668,0
Педагог доп.образования Социальный педагог	при наличии высшего профессионального образования	3 049,0

3 квалификационный уровень  воспитатель	при наличии среднего профессионального образования	2 930,0	
	при наличии высшего профессионального образования	3 348,0	
4 квалификационный уровень  учитель	при наличии среднего профессионального образования	3 214,0	
	при наличии высшего профессионального образования	3 673,0	

<\*> - Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2 141,0 руб.»;

## 2. Профессиональная квалификационная группа

### «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		1 896,0
2 квалификационный уровень		2 000,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант	2 104,0
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	2 312,0
3 квалификационный уровень	шеф-повар	2 541,0
4 квалификационный уровень		3 207,0
Профессиональная квалификационная группа		

«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	2 312,0
2 квалификационный уровень	2 541,0
3 квалификационный уровень	2 790,0
4 квалификационный уровень	3 353,0

### 3. Профессиональные квалификационные группы

#### должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	2 104,0

### 4. Профессиональные квалификационные группы

#### должностей работников культуры, искусства и кинематографии

	Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа		
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
		2 104,0
Профессиональная квалификационная группа		
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		



	при наличии среднего профессионального образования	2 541,0
	при наличии высшего профессионального образования	3 207,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»		
		4 007,0
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
		1 800,0
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень		1 896,0
2 квалификационный уровень		2 104,0
4 квалификационный уровень	3 061,0	

5. Профессиональные квалификационные группы  
должностей медицинских и фармацевтических работников

	Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
--	-------------------------	--------------------------------------------------------------------------------

Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1 629,0
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	2 104,0
2 квалификационный уровень	2 312,0
3 квалификационный уровень	2 503,0 <*>
4 квалификационный уровень	2 737,0
5 квалификационный уровень	3 067,0
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	3 623,0

<\*> Для должности «медицинская сестра палатная (постовая)», «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2 737,0 руб.»;

#### 6. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень гардеробщик	1 629,0

Сторож	
Уборщик служебных помещений	
2 квалификационный уровень	1 707,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	1 896,0
2 квалификационный уровень	2 259,0
3 квалификационный уровень	2 541,0
4 квалификационный уровень	3 061,0

7. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	3 915,0
2 квалификационный уровень	4 207,0
3 квалификационный уровень	4 540,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	2 312,0
3 квалификационный уровень	2 541,0
4 квалификационный уровень	3 207,0
5 квалификационный уровень	3 623,0

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	3 915,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 207,0
2 квалификационный уровень	4 873,0
3 квалификационный уровень	5 248,0

8. Должности, не предусмотренные  
профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Заведующий библиотекой	3 915,0
Художественный руководитель	4 007,0

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

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

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

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

где:

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

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

K – повышающий коэффициент.

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	Особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение)	0,02
2	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	0,02
3	Проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	0,01
	учителям физики, химии, иностранного языка	0,015
	учителям математики	0,02
	учителям начальных классов за исключением специальных (коррекционных) бюджетных образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико- социальной помощи)	0,02
	учителям русского языка и литературы	0,025
4	Изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	0,02
5	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	0,025
6	Классное руководство	0,02
7	Заведование элементами инфраструктуры:	
	кабинетами, лабораториями	0,01
	учебно-опытными участками, мастерскими	0,02
8	Работа с родителями	0,015

9	За увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов	0,005 за одного учащегося
---	-----------------------------------------------------------------------------	---------------------------

3.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

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

где,

$K_i$  – повышающий коэффициент по каждому основанию;

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

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

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

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

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

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

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

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

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

$$p S_i \times N_i$$

$$K_i = \sum \text{-----} , \text{ где,}$$

$$\sum_{i=1}^p N_i$$

$p$  – число преподаваемых предметов;

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

$N_i$  – нагрузка по каждому предмету;

$N_n$  – норма часов на ставку.

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

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

$K_i = \sum_{i=1}^p N_i$  -----, где,

$$\sum_{i=1}^p N_i$$

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

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

$N_i$  – нагрузка по каждому предмету;

$N_n$  – норма часов на ставку;

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

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

$$\sum_{i=1}^{k1} U_i$$

$U_{cp} = \sum_{i=1}^{k1} U_i / k1$ , где,

$$\sum_{i=1}^{k1} U_i$$

$k1$  – число классов в учреждении.

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

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



Приложение 3

**Размер персональных выплат работникам Учреждения**

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

	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%

	<p>при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». &lt;*&gt;</p>	35%
	<p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» &lt;*&gt;</p>	40%
3.	<p>выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за ненормированный рабочий день</li> <li>- за разделение рабочего дня на части</li> <li>- за систематические командировки (3 и более в месяц)</li> <li>- учителям и иным педагогическим работникам за особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) &lt;***&gt;</li> <li>- учителям и иным педагогическим работникам за подготовку к урокам и другим видам учебных занятий</li> <li>- учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ:</li> <li>истории, биологии и географии;</li> <li>физики, химии, иностранного языка;</li> <li>математики;</li> <li>начальных классов (за исключением специальных (коррекционных) бюджетных образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико- социальной помощи)</li> <li>- учителям и иным педагогическим работникам</li> </ul>	<p>30%</p> <p>30%</p> <p>30%</p> <p>10%</p> <p>25%</p> <p>10%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>20%</p>

	<p>за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий &lt;*****&gt;</p>	30%
	<p>- учителям и иным педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, воспитанниками &lt;*****&gt;</p>	25%
	<p>- учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство, кураторство &lt;*****&gt;</p>	35%
	<p>- учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры &lt;*****&gt;:</p>	15%
	<p>кабинетами, лабораториями,</p>	20%
	<p>учебно-опытными участками</p>	30%
	<p>- учителям и иным педагогическим работникам за работу с родителями &lt;*****&gt;</p>	5% за одного учащегося
	<p>- учителям и иным педагогическим работникам за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении &lt;*****&gt; &lt;*****&gt;</p>	5% за одного обучающегося, воспитанника
	<p>-</p>	
	<p>- учителям и иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями</p>	
	<p>- преподавателям за особенности образовательных программ (приоритетность дисциплины (дисциплина включена в итоговую государственную аттестацию), преподавание трех дисциплин учебного плана</p>	50%

4.	выплата за работу в сельской местности специалистам	25%
5.	<p>специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении.</p> <p>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения</p>	20%

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

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

<\*\*\*\*> Установление надбавки учитывает:

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

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

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

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

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

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования;

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастные особенности учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией.

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

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

$K_i = \frac{\text{SUM}}{N_n} \times 100\%$ , где

$i=1$   $N_n$

где:

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

$K_i$  - повышающий коэффициент;

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

$N_i$  - нагрузка по каждому предмету;

$N_n$  - норма часов на ставку;

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

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

$k_1$

$U_{cp} = \frac{\text{SUM } U_i}{k_1}$ , где,

$i=1$

где:

$k_1$  - число классов в учреждении.

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

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

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

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

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное число баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов	Применение нестандартных методов работы	x	50

организации труда			
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 персональных выплат

#### заместителям Учреждения

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	при наличии высшей квалификационной категории	20%
	при наличии первой квалификационной категории	15%
	при наличии второй квалификационной категории	10%
2	Сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: до 3-х	30%



	свыше 3-х	60%
3	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	

	наук, культурологии, искусствоведения*	40%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	40%
4	работа в закрытых административно - территориальных образованиях	20%
5	работа в сельской местности	25%
6	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования 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 8

### Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке	
	наименование	индикатор		
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%	
		от 99,1% до 100%	100%	

Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 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 федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%	