

СОГЛАСОВАНО

Начальник
Управления образования
Администрации
Таймырского Долгано-Ненецкого
муниципального района
/И.В. Губкина/

« » сентября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Таймырского
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Новинская начальная школа-детский
сад»

/С.А. Чуприна /

« » сентября 2025 г.

Положение

об оплате труда работников

Таймырского муниципального казенного

общеобразовательного учреждения

«Новинская начальная школа- детский сад»

Супрун

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Таймырского муниципального казенного образовательного учреждения «Новинская начальная школа – детский сад» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Таймырского Долгано-Ненецкого районного Совета депутатов от 12.05.2014 № 03-0038 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района», 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. от 23.05.2011 № 370, от 14.10.2011 № 706, от 13.06.2012 № 404, от 26.07.2012 № 496, от 19.10.2012 № 671, от 28.12.2012 № 897, от 22.03.2013 № 160, от 05.04.2013 № 211, от 03.07.2013 № 457, от 18.07.2013 № 523, от 26.09.2013 № 692, от 14.01.2014 № 1, от 25.02.2014 № 106, от 30.09.2014 № 705, от 13.11.2014 № 858, от 13.02.2015 № 146 от 29.04.2015 № 524, от 22.05.2015 № 595; от 14.08.2015 № 846, от 04.02.2016 № 45 от 03.08.2016 № 521, от 01.09.2016 № 583, от 27.10.2016г. № 719, 14.12.2016г. № 817, от 30.01.2017 № 32, от 22.05.2017 № 399, от 18.08.2017 № 695, от 05.12.2017 № 1084, от 30.03.2018 № 275, от 22.05.2018г. № 466, от 29.06.2018 № 625, 08.05.2020 № 546, от 28.08.2020 № 1019, от 11.09.2020 № 1065, от 09.10.2020 № 1179, от 03.11.2020 № 1328, от 14.02.2022 № 209, от 16.02.2022 № 228, от 28.04.2022 № 705, от 10.10.2022 № 1578, от 14.03.2023 № 330, от 19.05.2023 № 661, от 09.10.2023 № 1475, от 23.11.2023 № 1678, от 12.01.2024 № 26, от 23.04.2024 № 636, от 07.10.2024 № 1306, от 07.11.2024 № 1476, от 23.01.2025 № 74, от 26.02.2025 № 224, от 08.04.2025 № 434, от 08.07.2025 № 844, от 22.08.2025 № 1043)) и регулирует порядок оплаты труда работников и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Новинская начальная школа – детский сад» (далее – Учреждение)

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

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

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении

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

- за работу в сельской местности;
- другие выплаты компенсационного характера.

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

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

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты за работу в сельской местности производятся работникам в размере 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.6. 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);

3.7. Другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Постановлению.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Работникам Учреждения в пределах годовых бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход

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

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

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

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

1 группа: ПКГ должностей педагогических работников - учителя, педагог – организатор;

2 группа: ПКГ должностей педагогических работников- педагог дополнительного образования;

3 группа: ПКГ должностей педагогических работников дошкольной группы;

4 группа: ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» – заведующий хозяйством;

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – помощники воспитателя;

5 группа: ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - работники МОП.

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

Работникам Учреждения в пределах годовых бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением 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.

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

Руководителю в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете Учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности);

Работникам (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю, заместителям руководителя) определяется в соответствии с балльной оценкой, в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению. Стимулирующий фонд каждой группы состоит из 2 частей:

Для 1 группы:

- квартальные стимулирующие выплаты - 100 б.;
- стимулирующие выплаты за месяц – 0б.

Для 2 группы:

- квартальные стимулирующие выплаты - 100 б.;
- стимулирующие выплаты за месяц – 0 б.

Для 3 группы:

- квартальные стимулирующие выплаты - 100 б.;
- стимулирующие выплаты за месяц – 0б.

Для 4 группы:

- квартальные стимулирующие выплаты - 100 б.;
- стимулирующие выплаты за месяц – 0б.

Для 5 группы:

- квартальные стимулирующие выплаты - 100 б.;
- стимулирующие выплаты за месяц – 0б.

4.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежеквартально или ежемесячно.

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

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

$$C = C1\text{балла} \times B_i,$$

где:

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

C1балла - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период, в рублях;

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

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

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}}$$

где:

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

Q_{зп} - фонд оплаты труда учреждения, рассчитанный в соответствии с нормативно-правовыми актами и утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на год;

Q_{гар} - фонд оплаты труда учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат персональных и компенсационных выплат на год, определенный согласно тарификации педагогических работников и штатному замещению работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

Цена балла на выплаты по результатам труда в каждой группе является фиксированной и определяется по формуле:

$$C1\text{балла} = Q_{\text{ксв}} / 12 (\text{месяцев}) / S_{\text{б}},$$

где:

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

S_б - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на выплаты по результатам труда 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_{мес} - цена балла в рублях ;

Φ_{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 квартал, месяц устанавливается приказом по образовательному учреждению с учетом стимулирующего фонда на соответствующий период. В случае если фактическое распределение баллов в квартальном фонде и в фонде стимулирования за отчетный месяц меньше предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых для каждого фонда, то образовавшаяся экономия средств переходит на следующий отчетный период (месяц, квартал) и учитывается нарастающим итогом до конца финансового года.

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

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

4.9. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Виды, условия и размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

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

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

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (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.

Региональные выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени, рассчитанной с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, а также специальной краевой выплаты.

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

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

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

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

Размер заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в район Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Персональная выплата за работу на северных территориях устанавливается работникам учреждений в возрасте до 35 лет, которым процентная надбавка не выплачивается в полном размере по причине отсутствия необходимого стажа работы, и определяется в процентах к заработной плате (без учета районного коэффициента и процентной надбавки) в следующих размерах:

- а) 80 процентов - если процентная надбавка не установлена;
- б) 70 процентов - если процентная надбавка установлена в размере 10

процентов;

в) 60 процентов - если процентная надбавка установлена в размере 20 процентов;

г) 50 процентов - если процентная надбавка установлена в размере 30 процентов;

д) 40 процентов - если процентная надбавка установлена в размере 40 процентов;

е) 30 процентов - если процентная надбавка установлена в размере 50 процентов;

ж) 20 процентов - если процентная надбавка установлена в размере 60 процентов;

з) 10 процентов - если процентная надбавка установлена в размере 70 процентов.

Наличие условий предоставления персональных выплат за работу на северных территориях проверяется учреждением при заключении трудового договора, а далее ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

4.11. 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 Учреждения;
- 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, педагог - организатор

2 группа: ПКГ должностей педагогических работников дошкольной группы;

3 группа: ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» – заведующий хозяйством;

4 группа: ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - работники школы;

5 группа: ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - работники дошкольных групп;

6 группа: ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – помощники воспитателя.

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

1 группы – 10,3%,

2 группы – 10 %,

3 группы – 10 %,

4 группы – 12,88%

5 группы – 0%

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

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

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

$$C_{ир} = \Phi_{ир} / S_{пб}$$

где:

$C_{ир}$ - цена балла в рублях;

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

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

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

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

$$C_{ир\ декабрь} = Э_{св} / S_{фб}$$

где:

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

$Э_{св}$ – экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец года

$S_{фб}$ – фактическое количество баллов, установленных на каждую группу в декабре текущего года.

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

$Z = (\Phi_{ир} - P) / K$, где:

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

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

P - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков работников учреждения на плановый период согласно группам работников.

K - количество планируемых выплат в течение планового периода;

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда

работников Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

V. Единовременная материальная помощь

5. Порядок и условия выплат, размера единовременной материальной помощи

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

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

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

5.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3 000 рублей по каждому основанию.

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. 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.

6.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения

применяется при оплате:

– за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

– за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

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

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, стимулирующие и персональные выплаты (в том числе персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда)) и компенсационные выплаты за проверку тетрадей;

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

Чу – 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 часов 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 часов в неделю;

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

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

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

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

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

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

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, стимулирующие и персональные выплаты (в том числе персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда)) и компенсационные выплаты за проверку тетрадей;

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;
Чу – количество замещаемых часов педагогическим работником за период отсутствия основного работника.

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

–по представленному отношению руководителя образовательного учреждения специалистами отдела экономики, планирования и финансового обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты труда замещения временно отсутствующего педагогического работника согласно установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных выплат и персональных надбавок, установленных на период замещения;

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

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

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

ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий ставки заработной платы, стимулирующие и персональные выплаты (в том числе персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда)) и компенсационные выплаты за проверку тетрадей;

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

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

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

$$Сп = \text{К} / \text{Крдм} * \text{Кфзд}, \text{ где},$$

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

К – размер компенсационной выплаты, установленной за классное руководство заменяемого работника;

Крдм – количество рабочих дней в месяце;

Кфзд – количество фактически замещенных дней

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

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется:

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

Размер оплаты за один час для совместителей производится следующим

образом:

–по представленному отношению руководителя образовательного учреждения специалистами отдела экономики, планирования и финансового обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты труда работников, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения согласно установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы компенсационных выплат, персональных (в том числе персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и стимулирующих выплат, установленных на период совместительства;

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

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

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

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

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

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

6.3.Порядок начисления заработной платы прочему персоналу при расширении зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

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 работников определяется по следующей формуле:

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

Ср – размер оплаты за один день работы;

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

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

G – количество рабочих дней в календарном году при 5-ти дневной рабочей неделе или 6-ти дневной рабочей неделе;

K – количество фактически замещенной ставки

VIII. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); педагог-организатор;
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	учитель
Руководитель физвоспитания	Учитель, инструктор по физкультуре
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах), воспитатель,
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	музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ,	Учитель, инструктор по физкультуре

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

Оплата труда руководителя учреждения и других работников за преподавательскую работу производится в том же порядке, что и преподавателям, учителям, т.е. по тарификации, с установлением оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных, персональных и стимулирующих выплат, но при этом их заработная плата в месяц не должна превышать размера средней заработной платы, рассчитанного от среднесписочной численности педагогических работников учреждения, с учетом установленной недельной нагрузки. В период отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, а также в каникулярное время, не совпадающее с отпуском, за указанными работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации. Максимальный объем преподавательской работы не должен превышать 12 часов в неделю, а работникам, оплата труда которых по основной должности рассчитана на 0,5 ставки, разрешается вести преподавательскую работу до 18 часов в неделю.

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

**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		13 049
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	16 769
2 квалификационный уровень	педагог-организатор; педагог дополнительного образования;	17 126
3 квалификационный уровень	воспитатель,	17 883
4 квалификационный уровень	учитель;	18 705

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	13 253
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	14 143

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: водитель мототранспортных средств; истопник; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	12 681

4. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"

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	17 102

**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	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях ⁱ	10 %
2	за ненормированный рабочий день ¹	10 %
3	за классное руководство, кураторство ⁱⁱ	2 700 рублей
4	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, а также педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы ⁱⁱⁱ	
4.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс.человек	10 000 рублей
4.2	В двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс.человек	20 000 рублей
5	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
6	за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки:	за 1 час:

	учителям русского языка, литературы	130 рублей
	учителям математики	105 рублей
	учителям начальных классов	105 рублей
	учителям физики, химии, иностранного языка	50 рублей
	учителям истории, биологии, географии	25 рублей
7	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	2 500 рублей
8	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	2 500 рублей

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета

2 700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек,

за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил

СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

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

<3> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам;

б) за счет средств краевого бюджета – на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.< ¹ > - начисляется пропорционально нагрузке.».

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
2	за работу в сельской местности	15 %
3	за наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2 500 рублей 1 500 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

Приложение № 4 к Положению об оплате труда
работников ТМК ОУ «Новинская НШ-ДС»

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,
В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Общеобразовательное учреждение

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельно е число баллов	Период, на который устанавливае тся выплата
		наименование	индикатор		
Педагогические работники: учитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Организация коррекционных действий	Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	Повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	15 10 5	На месяц
		Руководство школьными объединениями обучающихся	Качественная организация работы кружков, спортивной секции	10	На квартал

	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	10	На месяц
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	15	На квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	80% участвующих от общего числа обучающихся	5	На месяц
		Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов)	на уровне муниципалитета	10	На квартал
	Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	5	На квартал
Выплаты за качество выполняемых работ					

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	За работу в классе-комплекте	Класс-комплект из 2-ух классов	5	На квартал
Педагогические работники: педагог-организатор, педагог дополнительно го образования	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Привитие норм и правил совместного обучения (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	20	На месяц
	Организация коррекционной деятельности	Руководство школьными объединениями обучающихся (приказ директора школы)	100%	9	На квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения учащихся	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	20 15 5	на месяц
Ведение портфолио учащихся, воспитанников			10	на месяц	

	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Проведение соревнований, турниров между родителями, детьми	наличие мероприятий	10	На квартал
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей	отсутствие замечаний администрации учреждения	20	На квартал
повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	50	На месяц
			Устранение предписаний в установленные сроки	100	На квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	50	На месяц	

	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	100	На квартал
Заведующий хозяйством,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	50	На квартал
	Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	100	На квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	30	На квартал
		Выполнение обязанностей курьера	Постоянно	10	На квартал
	Выплаты за качество выполняемых работ				
Соблюдение норм по расходованию ТМЦ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20	На квартал	

Для работников дошкольных групп

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	50	На квартал
	Обеспечение занятости детей	Проведение кружковой работы с детьми на родном языке	постоянно	3 - группа детей до 5 чел. 7 – группа детей свыше 5 чел	На квартал
	Осуществление дополнительных работ	За выполнение ответственных поручений связанных с функционированием учреждения	100%	40	На месяц

	За выполнение отчетности по воспитательной работе	100 %	30	На месяц
Введение документации по сбору родительской платы	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Отсутствие замечаний администрации школы	10	На квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Организация здоровья сберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	10	На квартал
Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	26	На месяц
		высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5	На месяц
	посещаемость детей	не менее 80%	20	На месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей	отсутствие замечаний администрации учреждения	10	На месяц
		участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20	На месяц
Педагогические работники: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	10	На квартал

Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	10	На месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения детей	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	50% участвующих от общего числа детей	20	На квартал
		призовое место	50	На месяц
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	8	На квартал
Организация здоровья берегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	30	На месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	12	На квартал
помощник воспитателя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	50	На квартал
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20	На месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					

Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30	На месяц
Участие в мероприятиях учреждения	проведение дня именинника, праздников для детей	постоянно	30	На месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	25	На квартал

**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		Предельный размер баллов
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объём ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок, в полном объёме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	- применение нестандартных методов в работе	25
		- обобщение и распространение собственного опыта	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объёме	50
Достижение высоких результатов в работе за определённый период	Оценка результатов работы	- стабильность результатов	25
		- наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	- участие -успешное окончание реализуемых проектов	25 50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.	Наличие важных работ, мероприятий	участие	До 50 от объёма работы