

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор краевого  
государственного казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Краевая вечерняя (сменная)  
общеобразовательная школа № 6»

А.Ю. Усков

2014



Положение об оплате труда работников краевого государственного  
казенного общеобразовательного учреждения  
«Краевая вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 6»

Принято: общим собранием трудового  
коллектива краевого государственного  
казенного общеобразовательного учреждения  
«Краевая вечерняя (сменная)  
общеобразовательная школа № 6»  
протокол от 29.09.14 № 4

г. Красноярск

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного казенного общеобразовательного учреждения «Краевая вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 6» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

1. Трудовым кодексом Российской Федерации.
2. Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений».
3. Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края».
4. Постановлением Правительства Красноярского края от 30.09.2014 № 663-п о внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края».
5. Приказом министерства образования и науки края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края».
6. Приказом министерства образования и науки Красноярского края о внесении изменений в приказ министерства образования и науки края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края» и приложения к нему.

Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного казенного общеобразовательного учреждения «Краевая вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 6» (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 минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных **приложением № 1** к настоящему Положению.

## **III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;  
за работу в местностях с особыми климатическими условиями:  
районный коэффициент;  
процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;  
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;  
при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера установленных в **приложении № 2** к настоящему Положению.

#### **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. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с приказами министерства образования и науки Красноярского края, и выделяется в бюджетной смете учреждения. Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда Учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников и выделяется в бюджетной смете Учреждения. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников Учреждения.

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

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

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

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

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением № 6** к настоящему Положению.

4.6. При выплатах по итогам работы учитывается:  
объем освоения выделенных бюджетных средств;  
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.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с **приложением № 9** к настоящему Положению.

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

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

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

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

4.8. Учреждения могут применять балльную оценку при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат.

При применении балльной оценки при установлении выплат стимулирующего характера, размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

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

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

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

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника

учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$i=1$

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{ni} B,$$

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$  – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете Учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{стим}}$  не может превышать  $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \text{ где:}$$

$Q_{\text{стим1}}$  – предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$  – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете Учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$  – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете Учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

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

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}}, \text{ где:}$$

$Q_{\text{баз}}$  – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете Учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$  – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в Учреждении;

$N_{\text{год}}$  – количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

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

4.10. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с **приложением № 8** к настоящему Положению.

## V. Единовременная материальная помощь

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

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

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

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

## VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя

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

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

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

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с **приложением 2** настоящего Положения.

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

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

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения заместителей руководителя определяются согласно **приложению № 7** настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно **приложению № 4** к настоящему Положению.

- 6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:
- подготовка образовательного Учреждения к новому учебному году;
  - степень освоения бюджетных средств;
  - участие в инновационной деятельности;
  - организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно **приложению № 5** к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или 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 обучающимися сверх объема, установленного им при тарификации;

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

$$C_u = \text{ФОТ}_u / 4,3 * Ч_u, \text{ где}$$

$C_u$  – размер оплаты за один час работы для учителей;

$\text{ФОТ}_u$  – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_u$  – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

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

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

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

по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТ}_p / 4,3 * Ч_p, \text{ где}$$

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

$\text{ФОТ}_p$  – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_p$  – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

7.2. Оплата труда иным работникам.

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

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

$$C_r = \text{ФОТ}_r / Ч_r / 249, \text{ где}$$

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

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

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



Приложение № 1  
к положению  
об оплате труда работников  
краевых государственных бюджетных и  
казенных учреждений, подведомственных  
министерству образования и науки  
Красноярского края

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования

| Квалификационные уровни  |  | Минимальный<br>размер оклада<br>(должностного<br>оклада), ставки<br>заработной платы,<br>руб. |
|--|--|---|
| <b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников<br/>учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b> |  |   |
|  |  | <b>2 466,0</b>  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников<br>учебно-вспомогательного персонала второго уровня         |  |   |
| 1 квалификационный уровень   |  | 2 597,0 <*>   |
| 2 квалификационный уровень   |  | <b>2 882,0</b>  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников  |  |   |
| 1 квалификационный уровень   | при наличии среднего<br>профессионального<br>образования | 3 605,0   |
|  | при наличии высшего<br>профессионального<br>образования  | 4 103,0   |
| 2 квалификационный уровень   | при наличии среднего<br>профессионального<br>образования | 3 774,0   |
|  | при наличии высшего<br>профессионального<br>образования  | 4 298,0   |
| 3 квалификационный уровень   | при наличии среднего<br>профессионального<br>образования | 4 133,0   |
|  | при наличии высшего<br>профессионального<br>образования  | 4 707,0   |

|                                   |  |                |
|-----------------------------------|--|----------------|
| <u>4 квалификационный уровень</u> | при наличии среднего профессионального образования       | 4 523,0        |
|                                   | <b>при наличии высшего профессионального образования</b> | <b>5 153,0</b> |

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2 933,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 980,0 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   | 2 597,0  |
| 2 квалификационный уровень   | 2 739,0  |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»  |  |
| 1 квалификационный уровень   | 2 882,0  |
| 2 квалификационный уровень   | 3 167,0  |
| 3 квалификационный уровень   | 3 480,0  |
| 4 квалификационный уровень   | <b>4 392,0</b>   |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень   | 3 167,0  |
| 2 квалификационный уровень   | 3 480,0  |
| 3 квалификационный уровень   | 3 820,0  |
| 4 квалификационный уровень   | 4 592,0  |

Приложение № 2  
к положению  
об оплате труда работников  
краевых государственных бюджетных и  
казенных учреждений, подведомственных  
министерству образования и науки  
Красноярского края

**Виды и размеры компенсационных выплат  
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ  
в других условиях, отклоняющихся от нормальных)**

| №<br>п/п | Виды компенсационных выплат   | Размер в процентах<br>к окладу<br>(должностному<br>окладу), ставке<br>заработной платы<br><*> |
|----------|---|---|
| 1.       | выплата за работу в сельской местности  | 25  |
| 2.       | за работу в общеобразовательных учреждениях для лиц, содержащихся в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы:<br><br>в следственных изоляторах, исправительно-трудовых учреждениях, лечебно-трудовых учреждениях и их предприятиях, обслуживающих осужденных;<br><br>в общеобразовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режимов | 80<br><br>92  |

Приложение № 3  
к положению  
об оплате труда работников  
краевых государственных бюджетных и  
казенных учреждений, подведомственных  
министерству образования и науки  
Красноярского края

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

Общеобразовательные учреждения для лиц, содержащихся  
в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы, подведомственные  
министерству образования и науки Красноярского края

| Должности  | Критерии<br>оценки<br>результативно<br>сти и качества<br>деятельности<br>учреждения                                      | Условия   |  | Предель-<br>ный размер<br>выплат<br>к окладу<br>(должностно<br>му окладу),<br>ставке<br>заработной<br>платы <*> |
|--|--|---|--|---|
|  |  | наименование  | индикатор  |   |
| 1  | 2  | 3   | 4  | 5   |
| Руководитель<br>учреждения,<br>заместитель<br>руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности<br>и ответственности при выполнении поставленных задач |   |  |   |
|  | Стабильное<br>функциониров<br>ание<br>учреждения   | соответствие<br>учреждения<br>требованиям<br>надзорных органов,<br>учредителя | отсутствие<br>предписаний<br>(замечаний)<br>надзорных<br>органов,<br>учредителя                                | 20%   |
|  |  |   | своевременное<br>устранение<br>предписаний<br>надзорных<br>органов,<br>обоснованных<br>замечаний<br>учредителя | 10%   |
| Эффективност<br>ь реализуемой<br>кадровой                  | укомплектованность<br>кадрами  | отсутствие<br>вакансий  | 10%  |   |

|  |  |  |   |     |  |
|--|--|--|---|-----|--|
|  | ПОЛИТИКИ   | наличие высококвалифицированных педагогических кадров  | доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории:             |     |  |
|  |  |  | не менее 70%  | 30% |  |
|  |  |  | не менее 50 %   | 10% |  |
|  |  | обеспечение стабильности работы трудового коллектива   | отсутствие замечаний надзорных органов, учредителя в части нарушений трудового законодательства | 20% |  |
|  |  |  | отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе, обоснованных обращений работников        | 10% |  |
|  |  |  |   |     |  |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |  |   |     |  |
|  | Обеспечение развития учреждения                      | реализация проектов и программ, направленных на социализацию обучающихся, повышение качества образования | на уровне учреждения  | 10% |  |
|  |  |  | на региональном уровне  | 15% |  |
|  |  |  | на федеральном уровне   | 20% |  |
| организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях различного уровня |  |  | наличие призового места на региональном уровне  | 15% |  |
| Выплаты за качество выполняемых работ  |  |  |   |     |  |
| Результативность деятельности учреждения   | реализация образовательной программы учреждения      | показатели качества по результатам государственной итоговой аттестации учащихся:                         |   |     |  |
|  |  | отсутствие неудовлетворительных результатов  | 10%   |     |  |
|  |  | при отсутствии   | 20%   |     |  |

|                   |   |  |  |     |
|-------------------|---|--|--|-----|
|                   |   |  | неудовлетворительных результатов качество обучения не менее 30%  | 30% |
|                   |   |  | при отсутствии неудовлетворительных результатов качество обучения не менее 50%   |     |
|                   |   | участие обучающихся в конкурсах, мероприятиях  | призовые места на межшкольном уровне   | 10% |
|                   |   | успешная социализация обучающихся  | наличие договоров о взаимодействии с другими образовательными организациями по получению выпускниками учреждения профессионального образования | 10% |
| Главный бухгалтер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |  |  |     |
|                   | Ответственное отношение к своим обязанностям  | организация деятельности, обеспечивающая стабильную работу учреждения и удовлетворенность участников образовательного процесса | отсутствие претензий со стороны руководителя, работников, обучающихся, граждан   | 40% |
|                   | Непрерывное профессиональное развитие   | обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях                             | соответствие нормам законодательства предоставленных отчетов, документов   | 40% |
|                   | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  |  |  |     |
|                   | Результативность учреждения   | исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения   | 99% - 100%   | 40% |
|                   |   |  | 95% - 98%  | 30% |
|                   | ведение бухгалтерского, налогового учета в  | отсутствие замечаний надзорных и   | 50%  |     |

|  |   |  |  |     |
|--|---|--|--|-----|
|  |   | соответствии с<br>законодательством,<br>учетной политикой<br>учреждения      | контролирующих<br>органов,<br>учредителя |     |
|  | За качество выполняемых работ   |  |  |     |
|  | Соблюдение<br>сроков,<br>порядка<br>представления<br>финансовой<br>ответности | соответствие<br>нормам<br>законодательства<br>сданных отчетных<br>документов | 100%                                     | 30% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 4  
к положению  
об оплате труда работников  
краевых государственных бюджетных и  
казенных учреждений, подведомственных  
министерству образования и науки  
Красноярского края

**Размер персональных выплат  
руководителям, заместителям и главным бухгалтерам учреждений,  
подведомственных министерству образования и науки Красноярского края**

| №<br>п/п | Виды персональных выплат  | Предельный<br>размер выплат<br>к окладу<br>(должностному<br>окладу) <*> |
|----------|---|---|
| 1.       | сложность, напряженность и особый режим работы:   |   |
|          | наличие филиалов:<br>до 3-х (включительно)<br>свыше 3-х   | 30%<br>60%  |
|          | за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета | 60%   |
|          | за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений   | 60%   |
|          | за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей   | 60%   |
| 2        | опыт работы в занимаемой должности <*>:   |   |
|          | от 1 года до 5 лет <***>  | 5%  |
|          | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>  | 15%   |
|          | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>  | 20%   |
|          | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***><br>при наличии почетного звания, начинающегося со слова  | 15%   |



|  |     |
|--|-----|
| «народный» <***>   | 20% |
| от 5 года до 10 лет <***><br>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии,<br>искусствоведения <***> | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,<br>искусствоведения <***>                                | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова<br>«Заслуженный» <***>                                      | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова<br>«народный» <***>   | 25% |
| свыше 10 лет <***><br>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии,<br>искусствоведения <***>        | 30% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,<br>искусствоведения <***>                                | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова<br>«Заслуженный» <***>                                      | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова<br>«народный» <***>   | 40% |
|  | 35% |
|  | 40% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение № 5  
к положению  
об оплате труда работников  
краевых государственных бюджетных и  
казенных учреждений, подведомственных  
министерству образования и науки  
Красноярского края

**Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений,  
их заместителям и главным бухгалтерам краевых государственных бюджетных и  
казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки  
Красноярского края**

| Критерии оценки | Условия | Предельный |
|-----------------|---------|------------|
|-----------------|---------|------------|

| результативности и качества труда работников учреждения              | наименование                           | индикатор           | размер к окладу (должностному окладу), % <*> |
|--|--|---------------------|--|
| Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях | Наличие призового места                | международные       | 150%   |
|  |  | федеральные         | 100%   |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году        | Учреждение принято надзорными органами | без замечаний       | 100%   |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий                   | Наличие важных работ, мероприятий      | международные       | 100%   |
|  |  | федеральные         | 90%  |
|  |  | межрегиональные     | 80%  |
|  |  | региональные        | 70%  |
| Участие в инновационной деятельности                                 | Наличие реализуемых проектов           | реализация проектов | 100%   |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 6  
к видам, условиям, размеру и порядку установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края

#### **Размер персональных выплат**

**работникам краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края**

| № п/п | Виды и условия персональных выплат   | Предельный размер к окладу (должному окладу), ставке заработной платы <*> |
|-------|--|---|
| 1.    | за опыт работы в занимаемой должности: <*>                                       |   |
| 1.1.  | от 1 года до 5 лет:  | 5%  |
|       | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 15%   |
|       | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>   | 20%   |
|       | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>          | 15%   |
|       | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>           | 20%   |
| 1.2.  | от 5 лет до 10 лет:  | 15%   |
|       | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 25%   |
|       | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>   | 30%   |
|       | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>         | 25%   |
|       | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>            | 30%   |
| 1.3.  | свыше 10 лет   | 25%   |
|       | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 35%   |
|       | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>   | 40%   |

|      |   |                |
|------|---|----------------|
|      | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>   | 35%            |
|      | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>   | 40%            |
| 2    | за сложность, напряженность и особый режим работы:  |                |
| 2.1. | проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):   |                |
|      | учителям истории, биологии и географии  | 5%             |
|      | учителям физики, химии, иностранного языка  | 10%            |
|      | учителям математики   | 20%            |
|      | учителям русского языка, литературы   | 25%            |
|      | учителям начальных классов  | 20%            |
|      | преподавателям профессиональных образовательных учреждений  | 15%            |
| 2.2. | за классное руководство, кураторство<****>  | 2 700,0 рублей |
| 2.3. | за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:   |                |
|      | кабинетами, лабораториями,  | 10%            |
|      | учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами   | 20%            |
| 2.4. | профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня; общеотраслевым профессиям рабочих первого уровня и общеотраслевым должностям служащих первого, второго, третьего уровня за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района | 47,1%          |
| 2.5. | за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета   | 60%            |
| 2.6. | за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных  | 60%            |

|      |   |                  |
|------|---|------------------|
|      | образовательных учреждений  |                  |
| 2.7. | за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей   | 60%              |
| 2.8. | шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания   | 20%              |
| 3    | молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении).<br><br>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20%              |
| 4    | краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>  | 718,4<br>рубля   |
|      | краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>  | 2 155,2<br>рубля |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*\*> 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, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

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

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

<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

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

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