

следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья	и (или) опасных производственных факторов – 5%
2. Подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (15 и более лет)	до двух вредных и (или) опасных производственных факторов – 6%; от трех и более вредных и (или) опасных производственных факторов – 7%
3. Подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности	до двух вредных и (или) опасных производственных факторов – 8%; от трех и более вредных и (или) опасных производственных факторов – 9%
4. Подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности	до двух вредных и (или) опасных производственных факторов – 10%; от трех и более вредных и (или) опасных производственных факторов – 11%
5. Опасные условия труда (4 класс) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности	12%

8. Выплата за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководства, за счет средств федерального бюджета производится педагогическим работникам в размере 5 000 рублей в месяц (но не более двух выплат

одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах), с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств субвенции из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Выплата за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководства, в размере 3 200 рублей в месяц за счет средств субвенции из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры производится с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных решением Думы города от 28.06.2007 № 233-IV ДГ «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях города Сургута».

Раздел IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- выплата за качество выполняемой работы;
- выплата за интенсивность работы;
- выплата за высокие результаты работы;
- доплата за квалификационную категорию;
- доплата за классность;
- премиальная выплата за особые достижения;
- премиальная выплата за результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- премиальная выплата по результатам работы за год.

2. Размеры, условия, периодичность осуществления стимулирующих выплат работникам указаны в таблице 14.

Размеры, условия,  
периодичность осуществления стимулирующих выплат работникам

Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1. Выплата за качество выполняемой работы	1.1. Руководителю центра дополнительного образования детей, заведующему отделом – до 40% от оклада (должностного оклада). Вновь принятому работнику, работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, – 20% от оклада (должностного оклада) на один календарный год	по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда, в порядке, установленном пунктами 3, 4 раздела IV настоящего положения	ежемесячно
	1.2. Педагогическим работникам (кроме педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей учреждений дополнительного образования) – до 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Вновь принятому работнику, работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного	по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда, в порядке, установленном пунктами 3, 4 раздела IV настоящего положения	ежемесячно

	года, – 8% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на один календарный год		
	1.3. Педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям учреждений дополнительного образования – до 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Вновь принятому работнику, работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, – 12% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на один календарный год	по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда, в порядке, установленном пунктами 3, 4 раздела IV настоящего положения	ежемесячно
	1.4. Учителю за подготовку победителя (1 место) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников – 50 000 рублей; за подготовку призера (2, 3 место) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников – 30 000 рублей; за подготовку победителя (1 место) федерального этапа Всероссийской олимпиады школьников – 100 000 рублей; за подготовку призера (2, 3 место) федерального этапа Всероссийской	по факту получения результата, премирование производится за каждый этап, в порядке, установленном пунктом 5 раздела IV настоящего положения	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

	олимпиады школьников – 70 000 рублей		
2. Выплата за интенсивность работы	воспитателю дошкольной группы – 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; старшему воспитателю – 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениям – 25% от оклада (должностного оклада)	в порядке, установленном пунктом 3 раздела IV настоящего положения	ежемесячно
3. Выплата за высокие результаты работы	3.1. Руководителям структурных подразделений (кроме руководителя центра дополнительного образования детей, заведующего отделом) – 40% от оклада (должностного оклада)	в порядке, установленном пунктами 3, 6 раздела IV настоящего положения	ежемесячно
	3.2. Специалистам (кроме педагогических работников), служащим, рабочим – 10% от оклада (должностного оклада)	в порядке, установленном пунктами 3, 6 раздела IV настоящего положения	ежемесячно
4. Доплата за квалификационную категорию	педагогическим работникам: за высшую квалификационную категорию – 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; за первую квалификационную категорию – 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	в зависимости от фактического количества часов работы по должности, в порядке, установленном пунктами 3, 7 раздела IV настоящего положения	ежемесячно

5. Доплата за классность	водителю автомобиля: за 1 класс – 15% от оклада (должностного оклада); за 2 класс – 5% от оклада (должностного оклада)	за отработанное в качестве водителя автомобиля время, в порядке, установленном пунктом 3 раздела IV настоящего положения	ежемесячно
6. Премияльная выплата за особые достижения	6.1. За присуждение государственной награды: ордена, медали, знака, почетного звания Российской Федерации – 10 000 рублей	по основному месту работы, по основной занимаемой должности, в порядке, установленном пунктом 8 раздела IV настоящего положения	единовременно
	6.2. За присуждение спортивного звания Российской Федерации – 7 000 рублей		
	6.3. За присуждение ведомственной награды Российской Федерации: знака отличия, медали, почетного звания, нагрудного знака – 7 000 рублей		
	6.4. За присуждение награды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры: медали, знака, почетного звания – 5 000 рублей		
	6.5. За награждение почетной грамотой, благодарственным письмом органа исполнительной власти Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, – 3 000 рублей		

	6.6. За награждение почетной грамотой Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, почетной грамотой Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, благодарностью Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – 3 000 рублей		
7. Премияльная выплата за результаты работы	руководителю центра дополнительного образования детей, заведующему отделом, педагогическим работникам в размере, установленном приказом департамента образования	по результатам выполнения работ, в порядке, установленном пунктом 9 раздела IV настоящего положения	единовременно, по мере издания приказов департамента образования, в пределах средств фонда оплаты труда
8. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий	до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по результатам выполнения особо важных и сложных заданий, в порядке, установленном пунктами 3, 10 раздела IV настоящего положения	единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
9. Премияльная выплата по результатам работы за год	до двух месячных фондов оплаты труда, но не более размера премиальной выплаты по результатам работы за год, установленного приказом департамента образования	на основании приказа департамента образования, в порядке, установленном пунктом 11 раздела IV настоящего положения	единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

3. Стимулирующие выплаты, указанные в подпунктах 1.1 – 1.3 пункта 1, в пунктах 2 – 5, 8 таблицы 14, производятся с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Выплата за качество выполняемой работы, указанная в подпунктах 1.1 – 1.3 пункта 1 таблицы 14, устанавливается работнику с учетом результатов оценки эффективности его деятельности и качества труда за предшествующий учебный год (за период с 01 сентября по 31 августа).

Для оценки эффективности деятельности и качества труда работника используются показатели, указывающие на результаты его труда, участие в повышении результатов деятельности учреждения, качества оказываемых муниципальных услуг и достижения показателей эффективности деятельности учреждения. Инструменты оценки (показатели, индикаторы, оценивающие данный показатель, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от используемых показателей анализа деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности и качества труда индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, долях, процентах и прочих единицах измерений). Допускается применение показателей, характеризующих выполнение определенных условий (да/нет, наличие/отсутствии).

Оценка эффективности деятельности и качества труда проводится на основании отчетов учреждения о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, о выполнении муниципального задания, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, иных оценочных мониторинговых процедур.

Показатели оценки эффективности деятельности и качества труда работников рассматриваются и принимаются на общем собрании трудового коллектива, утверждаются приказом учреждения.

Департамент образования может разрабатывать и рекомендовать для применения примерные показатели оценки эффективности деятельности и качества труда различных категорий работников учреждений.

Оценка эффективности деятельности и качества труда работников проводится один раз в год, в сентябре, комиссией, избранной на общем собрании трудового коллектива из числа работников, в количестве не менее пяти человек. В состав комиссии в обязательном порядке включается руководитель органа первичной профсоюзной организации учреждения. Председателем комиссии является руководитель учреждения, на период его отсутствия – должностное лицо, исполняющее его обязанности. Состав комиссии утверждается приказом учреждения.

Деятельность комиссии по оценке эффективности деятельности и качества труда работников регламентируется соответствующим положением, утвержденным приказом учреждения.



По результатам оценки эффективности деятельности и качества труда работников учреждения оформляется ведомость по форме согласно приложению 1 к настоящему положению.

Размер ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы устанавливается один раз в год, в сентябре, производится работнику ежемесячно в течение одного года (в период с 01 сентября по 31 августа).

Размер ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по следующей формуле:

$$Вквр_i = Мвкр \times Дип_i, \text{ где:}$$

$Вквр_i$  – размер ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы  $i$ -го работника;

$Мвкр$  – значение максимального размера ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы по соответствующей категории работников;

$Дип_i$  – значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда  $i$ -го работника.

Значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда  $i$ -го работника ( $Дип_i$ ), определяется по следующей формуле:

$$Дип_i = Кип_i / Кп_i, \text{ где:}$$

$Кип_i$  – количество исполненных показателей оценки эффективности деятельности и качества труда  $i$ -го работника;

$Кп_i$  – общее количество показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда  $i$ -го работника.

Размер ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы устанавливается в целых числах, округление производится по правилам математики.

Расчет размера ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы осуществляется в ведомости на выплату за качество выполняемой работы по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда работников по форме согласно приложению 2 к настоящему положению, утверждаемой руководителем учреждения, являющейся основанием для издания приказа учреждения о ежемесячной выплате за качество выполняемой работы работникам учреждения.

Вновь принятому работнику, работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года ежемесячная выплата за качество выполняемой работы устанавливается без проведения оценки эффективности деятельности и качества труда на один календарный год с даты приема, выхода на работу. По истечении одного календарного года с даты приема, выхода на работу до проведения очередной оценки эффективности деятельности и качества труда вновь принятому

работнику, работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, ежемесячная выплата за качество выполняемой работы устанавливается по результатам внеочередной оценки эффективности его деятельности и качества труда.

Допускается снижение размера ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы, установленной работнику, но не более, чем на 20%, сроком не более чем на один месяц, по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения; нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц;
- нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения;
- причинение ущерба учреждению, выявленное в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за два года;
- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность представленных отчетов, информации;
- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;
- нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда, техники безопасности.

Конкретные размеры и условия снижения ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы, установленной работнику, определяются учреждением самостоятельно, регламентируются положением об оплате труда работников учреждения.

Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы снижается при наличии у работника дисциплинарного взыскания на 20% в месяце, в котором оно было применено.

5. Выплата за качество выполняемой работы, указанная в подпункте 1.4 пункта 1 таблицы 14, производится в абсолютном размере, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.

В случае если подготовку победителя (1 место), призера (2, 3 место) Всероссийской олимпиады школьников (регионального, федерального этапов) осуществляло несколько учителей-наставников, выплата за качество выполняемой работы производится всем указанным учителям в одинаковом размере, который определяется путем деления установленного размера единовременной выплаты за качество выполняемой работы на число учителей-наставников,

осуществляющих подготовку учащегося.

6. Выплата за высокие результаты работы устанавливается за высокую результативность работы, обеспечение безаварийной, бесперебойной работы учреждения.

Допускается снижение размера выплаты за высокие результаты работы, установленной работнику, но не более чем на 20%, сроком не более чем на один месяц, по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;

- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения; нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц;

- нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц;

- причинение ущерба учреждению, выявленное в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за два года;

- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность представленных отчетов, информации;

- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;

- нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда, техники безопасности.

Конкретные размеры и условия снижения выплаты за высокие результаты работы, установленной работнику, определяются учреждением самостоятельно, регламентируются положением об оплате труда работников учреждения.

Выплата за высокие результаты работы снижается при наличии у работника дисциплинарного взыскания на 20% в месяце, в котором оно было применено.

7. Доплата за квалификационную категорию устанавливается педагогическому работнику со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении ему квалификационной категории.

При наступлении у педагогического работника права на получение доплаты за квалификационную категорию в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, доплата за квалификационную категорию устанавливается работнику

по окончании указанных периодов.

8. Премияльная выплата за особые достижения производится за присуждение государственной награды, спортивного звания, ведомственной награды Российской Федерации, награды, почетного звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры при условии ее соответствия профилю деятельности.

9. Премияльная выплата за результаты работы осуществляется с целью поощрения работников по результатам выполнения работ, выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, на основании приказов департамента образования, в соответствии с которыми издаются приказы учреждения.

Премияльная выплата за результаты работы выплачивается в размере, установленном приказом департамента образования.

10. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за своевременное, качественное и полное выполнение особо важных, сложных работ, в результате выполнения которых получен экономический эффект или иные положительные результаты для улучшения социально-экономического положения муниципального образования городской округ Сургут Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, отрасли «Образование», определенной сферы деятельности.

Основанием для выплаты премии за выполнение особо важных и сложных заданий является соответствующий муниципальный правовой акт, в котором руководителю учреждения разрешено выплатить премию за выполнение особо важных и сложных заданий работникам учреждения, непосредственно обеспечивающим выполнение особо важных и сложных заданий, по согласованию с департаментом образования. Выплата премии за выполнение особо важных и сложных заданий работникам учреждения производится на основании приказа учреждения.

11. Премияльная выплата по результатам работы за год выплачивается в конце финансового года (в декабре) при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, на основании приказа департамента образования, в соответствии с которым издается приказ учреждения.

Премияльная выплата по результатам работы за год производится работникам, проработавшим полный календарный год, а также работникам, проработавшим неполный календарный год, по следующим причинам:

- прием на работу в текущем календарном году;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отпуск по беременности и родам;
- расторжение трудового договора по следующим причинам: по инициативе работника – выход на пенсию, уход за ребенком, поступление в образовательное учреждение; по инициативе работодателя – сокращение штатной численности работников;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон: призыв работника на военную службу или направление на заменяемую ей альтернативную гражданскую службу и возвращение в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника.

Размер премиальной выплаты по результатам работы за год устанавливается работнику исходя из его месячного фонда оплаты труда, установленного на дату издания приказа учреждения о премиальной выплате по результатам работы за год, размера сложившейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения, но не более размера премиальной выплаты по результатам работы за год, установленного приказом департамента образования.

Премиальная выплата по результатам работы за год исчисляется пропорционально отработанному в течение текущего года времени.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, время исполнения государственных обязанностей, время нахождения в служебной командировке, время участия в курсах повышения квалификации, семинарах, конференциях, форумах, конкурсах, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, время нахождения в дополнительном оплачиваемом отпуске, установленном коллективным договором, время простоя не по вине работника, время прохождения периодического медицинского осмотра.

В расчет премиальной выплаты по результатам работы за год не включаются:

- период временной нетрудоспособности;
- время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы;
- дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы, предоставляемые одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет;
- время нахождения в дополнительном отпуске, предоставленном на основании статей 173, 173.1, 174, 176 Трудового кодекса Российской Федерации;
- дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами;
- дополнительные дни отдыха за сдачу крови и ее компонентов;
- дни освобождения от работы для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;
- время простоя по вине работника.

Раздел V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения

1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим положением.

2. Размер оклада (должностного оклада) руководителю учреждения устанавливается в зависимости от численности учащихся, воспитанников в учреждении, согласно таблице 15.

Таблица 15

Тип образовательного учреждения	Численность воспитанников, учащихся в учреждении по данным официальной статистической отчетности на отчетную дату	Размер оклада (должностного оклада), (рублей)
1. Дошкольное образовательное учреждение	до 500 человек	50 000
	от 501 до 700 человек	60 000
	от 701 до 900 человек	65 000
	901 человек и более	70 000
2. Общеобразовательное учреждение	до 1 300 человек	60 000
	от 1 301 до 2 500 человек	70 000
	от 2 501 до 3 500 человек	75 000
	3 501 человек и более	80 000
3. Учреждение дополнительного образования	до 1 800 человек	50 000
	от 1 801 до 2 500 человек	55 000
	от 2 501 до 3 500 человек	60 000
	3 501 человек и более	65 000

В случае изменения (увеличения) численности воспитанников, учащихся в учреждении после сдачи официальной статистической отчетности по причине ввода объекта образования в эксплуатацию по окончании строительства, капитального ремонта, размер оклада (должностного оклада) руководителю учреждения устанавливается с даты начала функционирования объекта образования в зависимости от численности воспитанников, учащихся в учреждении в соответствии с утвержденным руководителем комплектованием групп, классов.

В случае приостановления функционирования учреждения в связи с проведением капитального ремонта здания образовательного учреждения и выводом воспитанников, учащихся из списочного состава образовательного учреждения, размер оклада (должностного оклада) руководителю учреждения с даты приостановления функционирования учреждения устанавливается в минимальном размере для соответствующего типа образовательного учреждения.

3. Размер оклада (должностного оклада) заместителю руководителя учреждения устанавливается согласно таблице 16.

Таблица 16

Тип образовательного учреждения	Размер оклада должностного оклада (рублей)
1. Дошкольное образовательное учреждение	45 000
2. Общеобразовательное учреждение	45 000
3. Учреждение дополнительного образования	45 000

4. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения производятся в порядке, установленном в разделе III настоящего положения.

5. Перечень, размеры, условия, периодичность осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения указаны в таблице 17.

Таблица 17

Перечень, размеры, условия,  
периодичность осуществления стимулирующих выплат  
руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения

Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1. Выплата за качество выполняемой работы	1.1. Руководителю учреждения по основной деятельности		
	1.1.1. Руководителю учреждения, проработавшему не менее четырех месяцев в оцениваемом периоде – до 60% от оклада (должностного оклада)	по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда по основной деятельности, в порядке, установленном пунктами 6, 7 раздела V настоящего положения	ежемесячно
	1.1.2. Руководителю учреждения, вновь назначенному на должность,	с первого дня работы до проведения очередной оценки	ежемесячно