

Согласовано:

Председатель профсоюзной организации
Багаева О.О.

Утверждаю:

Директор МКОУ Красногорьевской
школы *Цуркина Т.В.*
Приказ *1/13-00* от *29.12.2024*



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КРАСНОГОРЬЕВСКОЙ ШКОЛЫ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Красногорьевской школы (далее - Положение) разработано на основании постановления 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 Красноярского края», приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 №987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 №988 "Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся на территории Муниципального образования Богучанский район, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района (далее – учреждения) по виду экономической деятельности "Образование", "Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений", "Деятельность в области права и бухгалтерского учета".

1.2. МКОУ Красногорьевская школа детализировала, конкретизировала, дополнила и уточнила содержание критериев оценки результативности и качества труда работников, определенные постановлением администрации Богучанского района №1389 от 25.12.2023 года «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района, утвержденное постановлением администрации Богучанского района от 29.12.2021 №1177-п, приложением 4, исходя из объема финансирования, распределенного на выплату стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений (далее- система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

1.4. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.6. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

Размеры и сроки индексации устанавливаются Законом Красноярского края о краевом бюджете. (п.9 ст.1 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений").

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в локальных нормативных актах. (Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений")

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений могут увеличиваться при наличии условий определенных приложением 2 к настоящему Положению. (Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 987 (ред. от 21.11.2016) "Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы").

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА

3.1. Компенсационные выплаты - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту-ТК РФ) и другими федеральными законами.

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

3.3. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 ТК РФ;

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, производятся на основании статьи 148 ТК РФ;

- выплаты при направлении в служебные командировки;

- выплаты при переезде на работу в другую местность;

- выплаты при совмещении работы с получением образования;

- выплаты в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;

- выплаты за работу в сельской местности;

-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);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 ТК РФ.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% 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 ТК РФ.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.(п4 ст.3 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений")

3.5. Оплата труда лиц, работающих в МКОУ Красногорьевской школе, по совместительству внутреннему или внешнему, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, в соответствии с действующей системой оплаты труда и производится с учетом районного коэффициента и надбавок. (ч. 1 ст.135 ТК РФ, ст. 285 ТК РФ)

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

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

4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах 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:

- 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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы;
- специальная краевая выплата.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

4.4. Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.5. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

4.7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

Персональная стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается на срок первых пять лет работы с момента окончания учебного заведения.

Право на ежемесячную персональную стимулирующую выплату молодому специалисту, имеют лица в возрасте не старше 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Указанная надбавка предоставляется как по основному месту работы, так и по совместительству.

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

4.9. Персональные выплаты (региональные 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 стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в

Красноярском крае (минимального размера оплаты труда). (п.2 ст.4 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений").

4.9.1. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

4.9.2. Для целей настоящего пункта 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 (в случае ее осуществления).

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 34636 рублей.

4.9.3. 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 или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями. (п.2 ст.4 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений")

4.10. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

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

4.11. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно.

4.12. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.13. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

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

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

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

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

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i, \text{ где:}$$

$Q_{\text{стим. раб.}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц организации, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя организации.

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{зар}} - Q_{\text{отп}}, \text{ где:}$$

$Q_{\text{зн}}$ - фонд оплаты труда работникам организации, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) организации, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{зар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и

персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию организации, на месяц в плановом периоде);

$Q_{отп}$ - 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 организации на месяц в плановом периоде.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.1.1. Руководителю Учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам, 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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителю организации, заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

Размер персональных выплат руководителю Учреждения, заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению №8 к настоящему Положению.

Персональная выплата стимулирующего характера за сложность, напряженность и особый режим работы главному бухгалтеру устанавливается руководителем Учреждения с изданием приказа об установлении размера выплаты, сроком на один год.

5.1.2. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с п.3.3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.1.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера, работника учреждения.

Руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру и работнику учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру, работнику учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру и работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле: $СКВув = Омн \times Кув - Омн$,

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$Kув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2),$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

5.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения, подведомственного управлению образования администрации Богучанского района, устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им учреждения с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

5.2.1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников муниципальной организации основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации определяется согласно приложению 11.

Перечень должностей, профессий работников образовательных организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» утверждается администрацией Богучанского района Красноярского края (постановлением).

Перечень должностей, профессий работников организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность в области права и бухгалтерского учета» утверждается администрацией Богучанского района Красноярского края (постановлением).

5.2.2. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

– 10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках - до 100 человек);

– 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

5.2.3. Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории - на 20%;

- при первой квалификационной категории - на 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

5.3. Группа по оплате труда руководителю Учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

5.3.1. Руководителю Учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом начальника управления образования администрации Богучанского района, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем образовательной организации на 10-30 % ниже размеров должностных окладов руководителей этих образовательных организаций без учета увеличения должностного оклада руководителя при наличии квалификационной категории.

5.5. Предельное количество должностных окладов руководителей образовательных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений, составляет 45 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.5.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главных бухгалтеров формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей) определяется размером, не превышающем размера, предусмотренного приложением 10.

5.6. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя Учреждения может направляться на стимулирование труда работников Учреждения.

5.7. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю организации осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при управлении образования администрации Богучанского района (далее - рабочая группа).

Рабочая группа осуществляет свою работу в соответствии с Положением, утвержденным начальником управления образования администрации Богучанского района.

5.7.1. Руководитель Учреждения не позднее 20 числа текущего месяца представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организаций за месяц (период аналитической информации начинается с 20 числа предыдущего месяца и заканчивается 19 числом текущего месяца), являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям организаций.

5.7.2. Руководитель Учреждения имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.7.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом.

5.7.4. С учетом мнения рабочей группы управление образования администрации Богучанского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

5.8. Видовыплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

5.8.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю организации и его заместителям устанавливаются в процентах от должностного оклада.

5.8.2. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего Учреждения.

5.8.3. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного п.5.5 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя Учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

5.8.4. Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах от размера доходов, полученных организацией

от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей организаций:

Таблица 1

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

5.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения его заместителей и главных бухгалтеров размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя организации их заместителей и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией Богучанского района.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организаций, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2. Руководителю Учреждения, его заместителям, главным бухгалтерам, работникам организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

Единовременная материальная помощь руководителю образовательного учреждения оказывается на основании приказа начальника управления образования администрации Богучанского района.

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 6.2.

Размер единовременной материальной помощи руководителям Учреждений не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 6.2.

6.3. Выплата единовременной материальной помощи производится с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение № 1 к Положению
об оплате труда работников МКОУ Красногорьевской
школы

1. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053<*>
2 квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6961
	при наличии высшего профессионального образования	7927
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623
	при наличии высшего профессионального образования	8683
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования	9505

 <*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 6212 руб.

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4276
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4943
2 квалификационный уровень	5431
3 квалификационный уровень	5961
4 квалификационный уровень	7167

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	4498

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
	4498
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
	при наличии среднего профессионального образования	5431
	при наличии высшего профессионального образования	6854
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»		
		8565
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
		3849
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень		4053
2 квалификационный уровень		4498
4 квалификационный уровень		6542

**5. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		3481
2 квалификационный уровень		3649
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		4053
2 квалификационный уровень		4943
3 квалификационный уровень		5431
4 квалификационный уровень		6542

6. Должности руководителей структурных подразделений

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений<*>	
1 квалификационный уровень	9888
2 квалификационный уровень	10629
3 квалификационный уровень	11467
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
5 квалификационный уровень	7742
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	8367
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8993
2 квалификационный уровень	10418
3 квалификационный уровень	11219

<*> Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

7. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	8367
Художественный руководитель	8565
Специалист по охране труда	4943
Специалист по охране труда II категории	5431
Специалист по охране труда I категории	5961
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9505

(позиция введена постановлением администрации Богучанского района от 02.10.2023 №991-п)

Приложение № 2 к Положению об оплате труда
МКОУ Красногорьевской школы

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам образовательных организаций могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, находящихся на территории Муниципального образования Богучанский район (далее - организации), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

2. **Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы** определяется по формуле: $O = O_{min} + O_{min} \times K/100$, где:

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

O_{min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный в соответствии с приложением 1 к настоящему примерному положению;

K - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 5 настоящих условий. (измен. постановление администрации от 25.04.2022 №330-п)

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица 1

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%

Приложение № 3 к Положению
об оплате труда работников МКОУ
Красногорьевской школы

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

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	20
2.	руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3.	руководителям; работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) общеобразовательных учреждений, имеющих интернат	20
4.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
5.	за работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования	20
6.	за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат	15
7.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные 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	20
8.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
9.	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
10.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
11.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
12.	выплата за работу в сельской местности	25

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,
В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА**

Виды выплат стимулирующего характера для должностей: секретарь, контрактный управляющий, завхоз, лаборант, педагог-библиотекарь

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Максимальное число баллов
		наименование	Метод расчета показателей	
1	2	3	4	5
Педагог-библиотекарь	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		1. Высокая читательская активность	100% - 5 баллов, 90% - 4 балла, 80% - 3 балла, 50% - 2 балла	5
		2. Пропаганда чтения	Проведение читательских конференций - за каждую 1 баллов	5
		3. Оформление тематических выставок с презентацией	За каждую 1 балл	5
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		1. Выполнение плана работы библиотекаря	100% - 5 баллов, 90% - 4 баллов, 80% - 3 баллов	5
		2. Подготовка и проведение общешкольных внеклассных мероприятий для учащихся, родителей, общественности	На уровне УО за каждое мероприятие - 2 балла	6
		3. Участие в общешкольных внеклассных мероприятиях для учащихся, родителей, общественности	На уровне УО за каждое мероприятие - 1 балл	5
		4. Качественное ведение документации и отсутствие замечаний по сдаче	За каждое замечание (-1) балл региональном	5
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
		1. Медиатека, в которую учащимся организован свободный доступ	Наличие - 1 балл	1
		2. Доля учащихся полностью обеспеченных учебниками из школьных фондов	100% - 5 баллов	5
		3. Участие в районных мероприятиях (выступление, экскурсии, конкурсы)	За каждое 3 баллов	10

Секретарь	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		1. Организация работы с проездными учащихся		5
		2. Качественное ведение документации и отсутствие замечаний по сдаче отчетности	За каждое замечание (-1) балл	5
		3. Активное участие в подготовке школы к новому учебному году		5
		4. Выполнение общественных поручений	За каждое проведенное мероприятие 1 балл	5
		5. Оперативное выполнение распоряжений директора		5
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		1. За работу с базой данных		3
		2. Работа с архивом школы		3
		3. Организация работы с телефонными переговорами, корреспонденцией		1
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	30
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию	1 предложение	10
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10

Лаборант	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		1. Подготовка и участие в демонстрационных опытах, проводимых на уроках		15
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		1. Содержание раб.помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии		10
		2. Содержание в исправном состоянии лабораторного оборудования (баллов)		15
		3. Учет расходуемых материалов		10
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
		1. Строгое соблюдение правил техники безопасности и охраны труда		10
		2. Активное участие в проводимых мероприятиях школы (10 баллов)		10
	Завхоз Контрактный управляющий	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
		1. Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма.	стороны контролирующих органов; за каждое замечание	5
		2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих	5
		3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих	5
		4. Качественная подготовка и организация ремонтных работ, качественная работа с		5
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
		1. Умение самостоятельно принимать управленческие решения в хозяйственной		5
		2. Отсутствие замечаний по подготовке и проведению отчетности	За каждое замечание (- 1) балл	5
		3. Выполнение общественных поручений	За 1 балл	5
		4. Активное участие в подготовке школы к новому учебному году, к финансовому году		5
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
		1. Работа школы без аварийных ситуаций, в штатном режиме		5
		2. Ведение табеля, реестра контрактов		2
		3. Работа по озеленению школы		5
		4. Контроль работы технического персонала в школе. Контроль работы сайта «Закупки»		5

Виды выплат стимулирующего характера для должностей: уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, водитель, рабочий, повар, шеф-повар.				
Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Максимальное число баллов
		наименование	Метод расчета показателей	
Уборщик служебных помещений	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		1. Содержание закрепленных помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии в течение дня; чистота пола, стен, зеркал, раковин; содержание стен и дверей в туалетах в чистом состоянии; отсутствии жевательной резинки на полу и стенах)		15
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		1. Мытье окон		5
		2. Полив и уход за цветами в закрепленных рекреациях		5
		3. Участие в ремонте школы в каникулярное время		10
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
		1. Активное участие в проводимых мероприятиях школы		5
		2. Обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц		7
		3. Проведение генеральных уборок		10
		4. Соблюдение правил санитарии и гигиены		10
Дворник	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		Содержание центрального входа в школу (крыльца, входных дверей, урн) в		20
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		Содержание закрепленной территории школьного двора в надлежащем		17
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
		1. Содержание пожарных выходов в надлежащем состоянии		15
	2. Сохранность зеленых насаждений и их ограждений		15	
Сторож	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		Обеспечение сохранности школьного имущества и личного имущества		22
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		Обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц		20
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	Своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих		20	
	Активное участие в проводимых мероприятиях школы		5	

Рабочий по обслуживанию зданий	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
		Обеспечение сохранности школьного имущества	20
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
		Своевременный контроль за состоянием помещений школы и зданием школы согласно должностным инструкциям	20
		Своевременное и оперативное исполнение просьб и рекомендаций раб.школы по устранению аварийных ситуаций.	15
3. Выплаты за качество выполняемых работ			
		Качественное осуществление текущего ремонта и технического обслуживания	12
Гардеробщик	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень сам.и ответственности при выполнении поставленных задач		
		Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, в том числе отсутствие посторонних вещей на рабочем месте	10
		Постоянное нахождение на раб.месте	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
		1.Обеспечение сохранности ключей от всех уч. помещений, запасных выходов	7
		2.Обеспечение четкой регистрации пользования ключами работниками школы	5
		3.Активное участие в проводимых мероприятиях школы	5
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
		1.Обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц	10
		2.Обеспечение сохранности школьного имущества и личного имущества	20
Водитель	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
		Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
		1.обеспечение безопасности перевозки обучающихся	10
		2.отсутствие ДТП, замечаний	5
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	1.своевременное оформление путевых листов	5	
Повар, шефповар	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
		1.Организация питания учащихся без предписаний контролирующих органов	20
		2. Работа с документами	20
		3.Разгрузка продуктов питания	20
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
		1.Работа в летнем оздоровительном лагере	20
	2.Содержание рабочего места в соответствии с нормами СанПИН,	20	

	3. Выплаты за качество выполняемых работ	
	1. Активное участие в ремонтных работах столовой и благоустройстве территорий;	10
	2. Ресурсосбережение	10
Подсобный рабочий	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
	1. Ответственность за хранение продуктов питания;	15
	2. Работа во вредных условиях	15
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
	Содержание раб. места в соответствии с нормами СанПИН, качественная	20
	3. Выплаты за качество выполняемых работ	
	1. Активное участие в ремонтных работах столовой и благоустройстве	10
	2. Ежедневная генеральная уборка	10

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения.

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее – советник директора)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	Развитие воспитательной среды	По итогам анализа запросов участников образовательных отношений созданы новые пространства и действуют для обучающихся (школьный спортивный клуб, школьный театр, медиацентр, туристический клуб и др.)	20
		Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	Количество организованных мероприятий	10 за каждое мероприятие
			Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия, как в качестве участников, так и в качестве организаторов	20
		Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся «группы риска»	Количество мероприятий, организованных для данной группы обучающихся	5 за каждое мероприятие
			Доля обучающихся данной группы, включившихся в позитивную повестку на уровне класса/ общеобразовательной организации/муниципалитета	10
			Доля обучающихся данной группы, охваченной дополнительным образованием	10
			Доля обучающихся, снятых с различных видов учета	10
			Совместно с социальным педагогом (при наличии) проработана система индивидуального сопровождения и наставничества	10
		Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Взаимодействие с педагогическими работниками общеобразовательной организации по реализации программы воспитания	Результаты совместной работы советника директора с педагогическими работниками общеобразовательной организации (учителями,

			педагогам-организатором, педагогом-библиотекарем, социальным педагогом и другими специалистами в области воспитания, классными руководителями) по реализации программы воспитания	
		Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся	Количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), учувствовавших в мероприятиях, организованных советником директора	5 за каждого партнера
		Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания	Взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями	Вовлечение обучающихся в Общероссийское общественно-государственное движение детей и молодежи «Движение первых» (далее – Движение первых)	Поддержка создания первичного отделения Движения первых в общеобразовательной организации	10	
		Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия Движения первых	20	
		Количество начальных классов, реализующих программу социальной активности «Орлята России»	20	
	Организация работы школьного актива	Доля обучающихся, включенных в деятельность школьного актива	10	
		Количество обучающихся, участвующих в программе социальной активности «Орлята России» в качестве наставников для обучающихся начальных классов	10	
	Создание Центра детских инициатив	Доля обучающихся, реализовавших свои идеи	10	

			и инициативы	
			Количество мероприятий, проведенных по инициативе обучающихся	10 за каждое мероприятие
Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в т.ч. тематических смен в федеральных детских центрах)	Доля обучающихся, вовлеченных в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня		20
	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Участие* и достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях *участники мероприятий подготовлены советником директора		20
	Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях	В образовательной организации выстроена система информирования обучающихся/педагогов/родителей о всероссийских мероприятиях для детей и молодежи		20
Выплаты за качество выполняемых работ				
Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий	Освоение дополнительных профессиональных программ	Освоение дополнительных профессиональных программ по направлению (профиллю) деятельности в организации в форме курсов, стажировки (в течение последних 3-х лет)		10
	Применение современных педагогических технологий, в том числе ИКТ	Применение современных педагогических технологий в практической деятельности		20
Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного	Участие в работе методических (профессиональных) объединений (штаб воспитательной работы общеобразовательной организации, сообщества муниципального (регионального, всероссийского)	Участие в работе методических (профессиональных) объединений, в том числе творческих (проблемных) групп		10

процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	уровня и т.д.)		
	Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса	Разработка (внесение изменений) программных, методических, дидактических материалов	20
	Участие в профессиональных конкурсах	Участие и достижение в профессиональных конкурсах* *очно, заочно, дистанционно	20
	Профессионально-общественная деятельность	Уровень и статус участия в профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие в грантовых и молодёжных конкурсах и др.	20
	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	Представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	20

Критерии оценки результативности	Педагоги		Предельное число баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы			
1. Организация проектной деятельности обучающихся	Участие обучающихся в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня:	Балл:
		Всероссийский Краевой Муниципальный Уровень образовательного учрежден	5б(за одного уч-ся) 4 б(за одного) 3б(за одного) 2б(за одного)
		Наличие победителей и призеров	
		Всероссийский	15 б
		Краевой	10б
		Муниципальный	8б
		Уровень образовательного учреждения	5б
2. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	2.1 Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями), уполномоченный по правам детей	Обеспечение работы в соответствии с планом	20б
	2.2 Инновационная деятельность по методической теме школы, индивидуальная программа самообразования. Качество самообразования (на основании отчета по темам самообразования), взаимопосещение уроков, семинаров, вебинаров.		3б
	2.3 Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, РМО, психолого-медико-педагогическом консилиуме школы, наставническая работа, эксперты	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5б
3. Ведение профессиональной документации (рабочие программы, воспитательные	Полнота и соответствие нормативным документам	На основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации	10б

4. Сопровождение одарённых детей в образовательном процессе	Куратор направления «Одаренные дети» Ответственность за сайт одарённые дети.	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребёнка.	106 56
5 Внедрение современных средств автоматизации сбора, учёта их хранения информации с помощью компьютерных технологий, диагностика ЦОКО	5.1 Эл.дневник - педагоги 5.2 КИАСУО - технический исполнитель, эл.дневник куратор		76 106
6. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	30 б

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	1.1 участие школьников в мероприятиях различного уровня (олимпиадах, конкурсах, проектах), по итогам четверти	% участвующих от общего числа обучающихся предмет от 50% до 100%	10
		от 40% до 49%	8
		от 30% до 39%	5
		от 20% до 29%	3
		от 10% до 19%	2
		менее 10%	1
	1.2 Качество успеваемости ККР-4, ОГЭ, ЕГЭ, ВПР	средний уровень-(на уровне среднего показателя по муниципалитету)	15 б в течение года (при отсутствии одной «3» в аттестате)

2. Достижения обучающихся во «Всероссийской олимпиаде школьников» и УИК	Участие учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников» Участие учащихся в УИ деятельности	Наличие призеров и победителей муниципального (кустового или школьного) уровня олимпиады, УИК	156 (5 б разово) до конца года				
		Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады, олимпиады, УИК	356 /186 (дистан)				
3. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью (Для педагогов), подготовкой общинтеллек, спортивных, творческих мероприятий	разработка и реализация проектов и программ, общешкольных мероприятий	Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов, анализ мероприятия	106 за единицу				
4. Организация внеклассной работы по физическому воспитанию, сохранению и укреплению здоровья. Организация внеклассной работы по художественно-эстетическому воспитанию.	Участие воспитанников в спортивных мероприятиях, соревнованиях, конкурсах.	Результат:		Твор/дистан			
		На уровне школы	26	1			
		На уровне района	156	8 / 4			
		На уровне края	306	15 / 8			
		Участие:					
		На уровне района	36	1			
На уровне края	46	2					
На уровне России	66	3					
Стимулирующие выплаты за качество							
1 Качество освоения учебных программ: успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся)	Отношение количества учащихся, получивших «4» и «5» по итогам периода, к численности обучающихся, при отсутствии детей с одной «3», «4».	Для предметов, по которым проводится ЕГЭ: От 1 до 0,7 От 0,69 до 0,38 От 0,37 до 0,18 От 0,17 до 0,07	156; 106; 86; 66.				
		Для предметов, по которым не проводится ЕГЭ: От 1 до 0,8 От 0,79 до 0,48 От 0,47 до 0,28	156 106 86				
2 .Сохранность групп учащихся в классе занимающихся на «4 и 5» для классных руководителей	Классные руководителям по итогам четверти, полугодия, года (при отсутствии с одной «3», «4».	Качество более 41% Качество по школе менее 41%, но выше уровня по району Отличник в классе	56 36 5 б				
3. Результативность участия в мероприятиях, конференциях, конкурсах, фестивалях, проектах, педпрактики (:2 при дистанционном участии) и т.п. (личное участие педагога)		Дистанционно - призер 3б, победитель 6б	Лаур	Уч	3-е место	2	1
		Муниципальный уровень	10	5	20	20	30
		Региональный уровень	20	10	30	40	50
		Всероссийский и международный	30	15	50	80	100

4. Результативность участия в мероприятиях, олимпиадах, конференциях, конкурсах, фестивалях (подготовка обучающихся). (не входящих в №2 интенсивность). Очное.	В интеллектуальных конкурсах Дистанционно -за результат 3б.	Уч	Призёры и победители 5 /2 творчество	
	Муниципальный уровень	3	15	
	Региональный уровень	4	20	
	Всероссийский и международный уровень	6	30	
5. Информационная поддержка работы сайта школы, разработка и сопровождение личного сайта учителя	5.1 За разработку и обновление при регулярности обновления один раз в месяц			2б
	5.2 За разработку и обновления сайта школы, ВК			5б
6. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ОВЗ			10
	Сопровождение детей с ОВЗ. Выполнение рекомендаций ПМПК в организации образовательного процесса			10
	Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия			5 за каждого обучающегося
7. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса в условиях изменения содержания образования (ЕГЭ, ОГЭ, ФГОСы, современные педагогические технологии, ИКТ)	- разработка программ			10
	- результат применение ИКТ (интерактивные доски и тд)			15
	- подготовка к экзаменам (математика, русский яз)			25
	- разработка пакета документов в условиях изменения содержания.			15
8. Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в изданиях	Внутри учреждения	2	
		Муниципальные	6	
		Региональные	8	
		Федеральные	10	
	Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	Муниципальные	4	
		Региональные	6	
		Федеральные	10	

Приложение №5

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МКОУ КРАСНОГОРЬЕВСКОЙ ШКОЛЫ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному 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 <****>	2700,0 рубля
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; общепрофессиональным профессиям рабочих первого и второго уровней и общепрофессиональным должностям служащих первого, второго, третьего уровней 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 образовательных учреждений	60%
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 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	20%
4	краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
5	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 заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы <*****>	
5.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе	5000 рублей
5.2	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах	10000 рублей

<*> 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 2700,0 рубля 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 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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 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).

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.

<*****> 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 и 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.

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 7

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

1. Общеобразовательные учреждения, подведомственные управлению образования администрации Богучанского района

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	1.1. обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	15%
		1.2. обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками	- проведение ремонтных работ;	5%
			- своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	5%
1.3. Эффективность финансово-экономической деятельности	Эффективное использование бюджетных средств	5%		

		1.4. Организация подвоза учащихся к образовательной организации	осуществление подвоза в соответствии с требованиями	15%
		1.4. Информационная открытость организации	-своевременное обновление информации, размещаемой на сайте;	5%
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение развития учреждения			
		2.1. Результативное участие педагогов и руководителей в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (наличие призовых мест)	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5% 7% 10%
		2.2. Обязательное участие образовательной организации в проектах, в том числе в форме онлайн	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5% 10% 15%
		2.3. Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой		5%
		2.4. Организация и проведение на базе образовательной организации районных семинаров, совещаний, конференций	1 мероприятие	10 %
		2.5. Наличие клубов, центров, объединений, занимающихся патриотическим воспитанием детей и молодежи, в том числе реализующих на базе ОУ программы ОУ ДОД.	наличие	5%
			отсутствие	0%
		2.6. Наличие в ОУ зарегистрированных в АИС «Навигатор» и реализуемых учреждением	Наличие хотя бы одной программы по направлению	5% за каждое направление,

		ДООП по 4 основным направлениям и в рамках деятельности ФСК.		максимально-25%
		2.7. Содействие в реализации в муниципалитете ДООП, обеспечивающих выполнение муниципальных целевых показателей по охвату детей ДО, в том числе с привлечением других учреждений.	Выполнение муниципальных целевых показателей на уровне ОУ (процент охвата)	10%
		2.8. Наличие ППЭ ГИА на базе образовательной организации	за каждый день экзамена	5%
		2.9. сетевое взаимодействие между образовательными организациями (при наличии договоров)	Наличие договоров	5%
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
		3.1. отсутствие выпускников 9,11 классов без аттестатов (по результатам учебного года)	-	10%
Выполнение функций контрактного управляющего		3.2.. Разработка плана-графика закупок; осуществление подготовки изменений для внесения в план-график.	Размещение в единой информационной системе (ЕИС) плана-графика и внесенных в него изменений.	7%
		3.3. Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений; рассмотрение протокол разногласий (при необходимости); размещение проект контракта (контракт) в ЕИС и на электронной площадке;	Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством (без замечаний)	7%
		3.4. Ведение претензионных переговоров с поставщиками	Составление претензий по неисполнению контракта	7%
		3.5. Привлечение дополнительных внебюджетных средств	до 10 тыс. рублей от 10-30 тыс. рублей свыше 30 тыс. рублей	5% 10% 15%

	Эффективность управления коллективом	3.6.отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	-	5%
		3.7.отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	-	5%
		3.8.Отсутствие нарушений, выявленных при проведении внутреннего финансового контроля (для образовательных организаций, в которых осуществляется проверка)	-	5%
Заместитель руководителя	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			разработка и ежеквартальная актуализация планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов	10 %
			отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	15%
	наличие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление	5%	

			отчетной документации	
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5%
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение развития учреждения	2.1.Результативное участие педагогов в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (наличие призовых мест)	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5% 7% 10%	
	2.2. участие образовательной организации в проектах	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5% 7% 10%	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	Свыше 70% 50 – 69 % 30- 49%	10% 7% 5%	
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность, не менее 25%	15%	
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%	
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	10%	

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И
ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА**

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов:	
	до 3 (включительно)	30%
	свыше 3	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 сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края	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" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	20%
	от 5 года 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%

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%

<*> 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).

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ И
ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	20%
		федеральные	10%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	20%
		федеральные	10%
		межрегиональные	5%
		региональные	3%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	5%
Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Организация принята надзорными органами	Без замечаний	10%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 10

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей)

(Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 N 648-п (ред. от 22.09.2020) "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края")

N п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	Общеобразовательные учреждения	3,3	3,1	2,8

Приложение № 11

Порядок

исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размер должностного оклада руководителя муниципальной организации.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{SUM(DO)}{n}$$

где: DO_{cp} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

DO - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием образовательной организации;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации подлежит пересмотру в случае:

-изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала образовательной организации более чем на 15 процентов;

-увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 12

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности (образование)

1	Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждения	Должности, профессии работников учреждения
1.1.	Общеобразовательная организация	учитель
1.2.	Дошкольная образовательная организация	воспитатель
1.3.	Организация дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор, концертмейстер