

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Протокол общего собрания работников
МКОУ Пинчугская школа
от 29.08.2022 № 1

УТВЕРЖДАЮ
директор МКОУ Пинчугской школы
М.Ю. Толстых
Приказ № 178/п от 29 " август 2022г



СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МКОУ Пинчугской школы
_____ Н.Н. Кузьмина

Положение
об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Пинчугской школы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Примерное Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Пинчугской 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 муниципального казенного общеобразовательного учреждения Пинчугской школы (далее – учреждения) по виду экономической деятельности "Образование", "Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений", "Деятельность в области права и бухгалтерского учета".

1.2. Учреждение разрабатывает положение об оплате труда, руководствуясь примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района.

Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников, определенные приложением 4, исходя из объема финансирования, распределенного на выплату стимулирующего характера.

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

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

1.4. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждения устанавливается коллективным договором, 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 учреждения 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 УЧРЕЖДЕНИЯ

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 УЧРЕЖДЕНИЯ

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 учреждения 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);

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.

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

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 учреждении, 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 УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения 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

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждением могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями N 4, 9 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 пяти 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).

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.

4.9.4. Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают 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 ремонт 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 учреждения устанавливается в соответствии с приложением 9 к настоящему положению.

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

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

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.

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

$Q_{\text{зн}}$ - 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;

$Q_{\text{гар}}$ - 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);

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

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

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

5.1.1. Руководителю учреждения, его заместителям 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.

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 учреждения, заместителям определяется согласно приложению 4 к настоящему положению.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

Размер персональных выплат руководителю учреждению, заместителям определяется согласно приложению 8 к настоящему положению.

5.1.2. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям 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.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала 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 руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 % ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения без учета увеличения должностного оклада руководителя при наличии квалификационной категории.

5.5. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 45 должностных окладов руководителя учреждения 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 учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (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 учреждения 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 представляет 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 имеет 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. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителя учреждения, его заместителей определяются согласно приложению 4 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 учреждения и его заместителям устанавливаются в процентах от должностного оклада.

5.8.2. Заместителям руководителя размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

5.8.3. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения 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 учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения:

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 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 руководителей организаций и 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. Руководителям Учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам, работникам организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам Учреждений 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 руководителям образовательных учреждений 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 Пинчугской школы

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный	при наличии среднего профессионального образования	6255,0

уровень (<i>инструктор физического воспитания</i>)	при наличии высшего профессионального образования	7120,0
2 квалификационный уровень (<i>педагог ДО, педагог-организатор, социальный педагог</i>)	при наличии среднего профессионального образования	6548,0
	при наличии высшего профессионального образования	7475,0
3 квалификационный уровень (<i>воспитатель ГПД, психолог</i>)	при наличии среднего профессионального образования	7171,0
	при наличии высшего профессионального образования	8168,0
4 квалификационный уровень (<i>педагог-организатор ОБЖ, учитель, учитель-дефектолог, логопед, педагог-библиотекарь</i>)	при наличии среднего профессионального образования	7847,0
	при наличии высшего профессионального образования	8942,00

2. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень (<i>секретарь</i>)	3813,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень (<i>лаборант, теплотехник</i>)	4231,0
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень (<i>шеф-повар</i>)	5109,0
4 квалификационный уровень	

3. 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 (<i>сторож, вахтер, гардеробщик, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий</i>)	3275,00
2 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень (<i>повар, слесарь-сантехник</i>)	3813,0
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень (<i>электрик</i>)	5109,0
4 квалификационный уровень (<i>водитель автобуса</i>)	6154,0

7. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7248
Художественный руководитель	7419
Специалист по охране труда	4282
Специалист по охране труда II категории	4704
Специалист по охране труда I категории	5164

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
МКОУ Пинчугской школы

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

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам 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;

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

K - повышающий коэффициент.

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%

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле: $K = K_1 + K_2$, где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

-если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то $K_2 = 0\%$,

-если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле: $K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%$, где:

$Q_{\text{окл}}$ - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

Q_1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Рассчитывается по следующей формуле: $Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_2 - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных

командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

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

п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
	руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	15
	руководителям; работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) общеобразовательных учреждений<*>	20
	за работу в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
	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)	20
	за ненормированный рабочий день	15
	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 РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
Педагогические работники: учитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (на месяц/1 раз в четверть)			
	1. Успешность учебной деятельности	Качество обучения при 100% успеваемости по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения (основное и среднее общее образование)	Свыше 70%	8
			60-70% (предметы третьей группы: физическая культура, технология, искусство, ОБЖ, ИЗО, МХК, ОРКСЭ, НРК)	5
			Свыше 50%	8
			40-50% (предметы второй группы: информатика, литература, история, обществознание, биология, география, черчение)	5
		Качество обучения при 100% успеваемости по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения (начальное общее образование)	Свыше 40%	8
			30-40% (предметы первой группы: русский язык, математика, физика, химия, иностранный язык)	5
			Свыше 50%	8
			40-50%	5
	2. Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Динамика качества обучения обучающихся	Повышение качества обучения (по итогам не менее двух оценочных периодов), стабильность (сохранение процента качества обучения по итогам не менее двух оценочных периодов)	3
Качество обучения (по результатам итоговых контрольных работ, административных контрольных работ)		Не ниже 50 % (предметы второй группы: информатика, литература, история, обществознание, биология, география, черчение)	3	
		Не ниже 40% (предметы первой группы: русский язык, математика, физика, химия, иностранный язык)	3	

	3. Организация коррекционных действий	Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	Повышение успеваемости обучающихся, испытывающих трудности в обучении (за 1 обучающегося)	2
	4. Сопровождение одарённых детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д. Наличие победителей, призёров (за 1 участника)	Проведение занятий по индивидуальному расписанию (за одного обучающегося)	2
Внутри учреждения (кроме школьного этапа ВсОШ)			3	
Муниципальные			5	
Региональные			8	
	5. Руководство и организация проектных и творческих групп (организация обучающихся для успешного участия в различных творческих группах и проектах) <i>количество участников проектных или творческих групп не менее 50% (от общего числа обучающихся)</i>	Реализация проекта или его представление	Внутри учреждения	4
муниципальные			6	
региональные			8	
федеральные			10	
Участие в конкурсе проектов		Внутри учреждения	4	
		Муниципальные	6	
		Региональные	8	
		Федеральные	10	
6. Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях).	Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии) За 1 участника	Внутри учреждения	3	
		Муниципальные	5	
		Региональные: дистанционное	3	
		очное	8	
	Наличие победителей и призёров (за 1 участника)	Федеральные: дистанционное	4	
		очное	10	
		Внутри учреждения	2	
		Муниципальные	4	
		Региональные: дистанционное	3	
		очное	6	
7. Ведение профессиональной документации (рабочие программы, классный журнал, отчет предметника)	Полнота и соответствие нормативным документам, своевременность, отсутствие замечаний по ведению документации по итогам отчетного периода	100% за каждую группу профессиональной документации	1	
8. Выполнение поручений, связанных с общественно-значимой деятельностью	Проявление гражданской позиции (участие в соревнованиях за честь школы, выставках, конкурсах и т.д.)	Участие, организация	5	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (на месяц/1 раз в четверть/1 раз в год)				
9. Обеспечение методического	Руководство объединениями педагогов (ШМО,	Обеспечение результативности работы в соответствии с	10	

уровня организации образовательного процесса	проектными командами, творческими группами).	планом проектных команд, творческих групп	
	Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения, аттестационной комиссии, экспертной комиссии.	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчётной документации	5
10.Обеспечение работы органов коллегиального управления школой, работы комиссий	Работа педагогического совета	Ведение протоколов педагогического совета (1 протокол)	2
	Работа комиссии по стимулированию	Ведение протокола комиссии по стимулированию (1 протокол)	3
11. Организация внеурочной деятельности по предмету	Предметные декады, тематические вечера, предметные выставки, выпуск тематических газет (предметных)	Подготовка, проведение (за 1 мероприятие)	10
12.Организация государственной итоговой аттестации	Участие в работе ППЭ-ГИА (за 1 день работы)	Руководитель ППЭ	20
		Технический исполнитель	10
		Организатор в аудитории	10
		Организатор вне аудитории	5
	Выполнение обязанностей уполномоченного представителя (ГИА-9), организатора в аудитории, вне аудитории (ЕГЭ) - выезд	Уполномоченный представитель	10
		Организатор в аудитории	10
Организатор вне аудитории	5		
13. Организация летнего отдыха обучающихся	Подготовка программ летнего образовательного/досугового отдыха обучающихся	Создание программы в соответствии с требованиями	8
		Работа в лагере дневного пребывания детей	Начальник лагеря Воспитатель лагеря
	Участие в общественной жизни школы, спортивных соревнованиях	Организация/участие в мероприятиях	10
14. Активная жизненная позиция	Участие в общественной жизни школы, спортивных соревнованиях	Организация/участие в мероприятиях	10
15. Ведение профессиональной документации (электронный журнал)	Полнота и соответствие нормативным документам	100% (за 1 предмет/класс)	2
16.Обеспечение труда и отдыха учащихся	Ответственному за организацию труда и отдыха учащихся (учебно-тематические экскурсии, посещение музеев, театров, походы, общественно-полезный труд) во внеурочный период	в пределах поселка	5
		в пределах района	10
		за пределами района	15
17.Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся	Дежурство на внеклассных школьных мероприятиях	до 20 часов	1
		до 21 часа	2
		до 23 часов	3
	Сопровождение детей на районные мероприятия, спортивные соревнования, ЕГЭ, ГИА	Оперативность, мобильность	3
18.Развитие и поддержка имиджа школы	Участие в проводимых школой мероприятиях, проявление творческой инициативы (от идеи до	На уровне поселка	5
		На уровне района	8

	реализации)	На уровне края	10
19. Организация благотворительной помощи в УВ процессе и привлечение родителей, общественности к благоустройству и оформлению кабинета, школы	Работа с внебюджетными средствами, с дополнительно поступившими средствами (спонсорскими, грантами и др.) на развитие образовательной среды	Факт привлечения средств Получение гранта	10 100
Выплаты за качество выполняемых работ(на месяц/1 раз в четверть/1 раз в год)			
20. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Наличие званий, наград, ведомственных грамот федерального и краевого значения	Да/нет	5
21. Освоение и использование современных образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО и других развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	10
	Количество учащихся, окончивших четверть, полугодие на «5» по предмету во всех классах, где преподает учитель, при отсутствии неуспевающих в данном классе	За каждого ученика:	1
		математика, иностранный язык, физика, химия, русский язык, начальные классы; история, литература, география, биология, обществознание, экономика, право; музыка, физическая культура, технология, изобразительное искусство, ОБЖ	0,5 0,1
22. Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Призёр	
		Муниципальные	20
		Региональные	40
		Федеральные	60
		Победитель	
		Муниципальные	60
		Региональные	80
Федеральные	100		
23. Обобщение и/или тиражирования педагогического опыта	Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету)	Внутри учреждения	10
		Муниципальные	15
		Региональные	20
		Федеральные	25
	Наставничество в отношении молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста	10
	Организация педагогической практики студентов (в соответствии с планом педагогической практики)	Обеспечение качественному прохождению практики студенту	10
	Выступления на семинарах, педсоветах, конференциях, форумах	Внутри учреждения	2
Муниципальные		4	

		Региональные	6
		Федеральные	8
24. Организация работы профсоюзной организации	Организация работы первичной профсоюзной организации и участие в работе ПК	Работа в соответствии с планом	15
25. Кураторство сайта, систем электронных журналов, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайт, электронных дневников, журналов, баз данных.	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	20
26. Работа по созданию условий для организации учебно-воспитательного процесса	Документарное сопровождение организации горячего питания	Сбор, систематизация, обработка, хранение необходимых документов, подготовка отчета ЕГИССО	10
	Оформление образовательного пространства школы (в соответствии с локальными актами ОО)	Озеленение школы (холлы, рекреации)	2
		Создание образовательного пространства кабинета	5
		Создание элементов образовательного пространства холлов, коридоров и т.д. (за 1 элемент)	20
	Оформление кабинета в соответствии с предметной направленностью и наличие всех документов (в соответствии с локальными актами школы)	Учебный кабинет 1 группы	3
		Учебный кабинет 2 группы	6
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажа	2
	Организация работы по охране труда	Работа в соответствии с планом	3
Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений 2 раза в год (за 1 учение)	2	
Организация занятий по пожарной безопасности	Проведение учений 2 раза в год (за 1 учение)	2	
Выплаты по итогам работы(на год)			
27. Успешность учебной деятельности	Качество обучения по итогам работы за учебный год (основное и среднее общее образование)	Свыше 80%	8
		70-80% (предметы третьей группы: физическая культура, технология, искусство, ОБЖ, ИЗО, МХК, ОРКСЭ, НРК)	5
		Свыше 60%	8
		50-60% (предметы второй группы: информатика, литература, история, обществознание, биология, география, черчение)	5
	Свыше 50%	8	
	40-50% (предметы первой группы: русский язык, математика, физика, химия, иностранный язык)	5	
Качество обучения по итогам работы за учебный год (начальное общее образование)	Свыше 60%	8	
	50-60%	5	

	28. Достижение обучающимися высоких показателей обучения	успеваемость (по результатам итоговых краевых/всероссийских контрольных работ, ГИА-9, ЕГЭ)	Результаты на уровне района (за 1 ученика)	0,5	
			Результаты выше районного уровня (за 1 ученика)	1	
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, классный руководитель, воспитатель ГПД	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (на месяц/на четверть)				
	29. Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Руководство психолого- медико- педагогическим консилиумом (ПМПК)	Работа ПМПК в соответствии с планом	15	
		Наличие у одаренного ребенка индивидуальной программы достижений	Отслеживание движения обучающегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности (за 1 обучающегося)	2	
			Наличие рекомендаций, регулярное консультирование педагогов по работе с одаренными детьми (за более чем 1 педагога)	3	
	30. Ведение профессиональной документации (рабочие программы, классный журнал, журнал доп. обр, журнал ГПД)	Полнота и соответствие нормативным документам, своевременность, отсутствие замечаний по ведению документации по итогам отчетного периода	100% за каждую группу профессиональной документации	1	
	31. Успешность учебной деятельности воспитанников	Качество обучения при 100% успеваемости по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения (основное и среднее общее образование)	На уровне основной и средней школы	8	
			Выше уровня основной и средней школы	10	
		Качество обучения при 100% успеваемости по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения (начальное общее образование)	На уровне начальной школы	8	
			Выше уровня начальной школы	10	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (на месяц/ на четверть)				
	32. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	3	
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта:		
			Муниципальные	4	
			Региональные	6	
			Федеральные	8	
Победитель конкурса проектов и программ, получение гранта					
Муниципальные			6		
Региональные			8		
Федеральные			10		
Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов			2		
Организация работы по профилактике правонарушений обучающимися школы	Ранняя профилактика семей СОП и группы риска (за 1 человека)	3			

		Система работы с обучающимися, систематически пропускающими без уважительной причины	3
	Организация работы с учителями, работающими в данном классе	Посещение уроков предметников (не менее 3-х)	1
		Проведение малых педконсилиумов	2
		Привлечение специалистов для работы с классом и родителями	2
33. Ведение профессиональной документации (электронный журнал)		Полнота и соответствие нормативным документам	100%, регулярность
34. Воспитательная деятельность	Разработка плана воспитательной работы (1 раз в год)	Полнота и соответствие нормативным документам	2
	Трансляция опыта воспитательной работы	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации	10
	Охват обучающихся класса дополнительным образованием (1 раз в четверть)	100%	2
	Общешкольные мероприятия (КТД)	Организатор	10
		Участник	3
		1 место	8
		2 место	6
		3 место	4
	4 место	3	
	Подготовка танцев (для хореографа)	1 танец	3
Общешкольные спортивные мероприятия	Подготовка команды обучающихся	3	
Организация работы с учащимися во время каникул	Проведение воспитывающих мероприятий	5	
35. Эффективность работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в рабочих группах, подтвержденное приказом, по разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью одаренных обучающихся	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью с одаренными обучающимися	4
36. Достижения воспитанников	Участие во всероссийских, краевых, муниципальных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях (за 1 участника)	Ведение портфолио	3
		Призер	
		Муниципальные	2
		Региональные	4
		Федеральные	6
		Победитель	
		Муниципальные	4
		Региональные	6
Федеральные	8		
Выплаты за качество выполняемых работ (на месяц/1 раз в четверть/1 раз в год)			
37. Высокий уровень	Организация работы службы психолого-	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в	3

	педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения учащихся	педагогического сопровождения учащихся	течение учебного года (max 3)		
		Организация работы с детьми разных социальных групп (стоящих на учете в КДН и ПДН ОВД, группы риска)	Отсутствие правонарушений, снятие с учета семей и детей, состоящих в СОП и ПДН ОВД (1 учащийся/1 семья)	5	
		Проведение курсов и тренингов для одаренных детей и их педагогов	Одно еженедельно проводимое занятие	3	
		Проведение тренингов для классов, групп учащихся	Одно занятие	7	
	Выплаты по итогам работы(на год)				
	38. Успешность психолого-педагогического сопровождения учащихся	Сопровождение учащихся различных категорий	Полный пакет документов	5	
		Участие в работе ПМПк	Выполнение плана работы 100%	3	
	39. Успешность работы с детьми разных социальных групп (стоящих на учете в КДН и ПДН ОВД, группы риска)	Уменьшение количества обучающихся, стоящих на учете в КДН и ПДН ОВД	Положительная динамика	5	
	40. Достижение высоких показателей воспитания обучающихся	Качество воспитания обучающихся по итогам работы за учебный год (в соответствии с локальными актами ОО)	Место в рейтинге классных руководителей	8	
	41. Успешность учебной деятельности	Среднее качество обучения класса за учебный год (для классных руководителей 5-11 классов)	Свыше 40%	8	
35-40%			5		
42. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0 случаев	2		
Педагог дополнительно го образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (на месяц)				
	43. Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	10	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (на месяц)				
	44. Достижения учащихся	Участие учащихся в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня (30% участвующих от числа обучающихся)	Призовое место		
			Муниципальные	2	
			Региональные	4	
			Федеральные	6	
			Победитель		
			Муниципальные	4	
	Региональные	6			
Федеральные	8				
45. Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу			

	Выплаты за качество выполняемых работ (на месяц)			
	46.Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в совей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приёмов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчётов	10
	Выплаты по итогам работы (на год)			
	47.Достижение обучающимися высоких показателей	Участие учащихся в соревнованиях	Результаты участия школы в Президентских соревнованиях, ШСЛ и СШ (за 1 группу)	5
	48.Высокий уровень педагогического мастерства при организации работы детских объединений	Сохранность контингента учащихся	100%	4
			90-99%	3
Педагог-библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (на месяц/четверть/год)			
	49.Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	3
	50.Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программ развития информационно-библиотечного пространства учреждения	Наличие программы развития	3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы(на месяц/четверть/год)			
	51. Деятельность в области воспитания	Организация профориентационной работы	Проведение часов профориентации (за 1 час)	3
	52.Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	2
		Проведение дней информирования	1 раз в четверть	2
	53. Внеурочная деятельность	Деятельность по организации участия учащихся в массовых тематических мероприятиях (50% детей включены во внешкольные массовые мероприятия)	Внутри учреждения	4
			Муниципальный	6
			Региональный	8
	Выплаты за качество выполняемых работ(на месяц/четверть/год)			
54.Высокий уровень профессионального мастерства	Внедрение новых технологий, форм, методов, приёмов, демонстрация мастер-классов, творческих отчётов	По факту	10	
55.Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Выставки, беседы, встречи	1 мероприятие	3	
56.Сопровождение реализации основной образовательной программы учреждения	Деятельность по организации работ по учебно-методическому и информационному сопровождению реализации основной образовательной программы учреждения	наличие плана комплектования библиотеки образовательного учреждения печатными и электронными образовательными ресурсами по всем учебным предметам учебного плана	5	

			формирование в библиотеке фонда дополнительной литературы, включающего детскую художественную и научно-популярную литературу, справочно-библиографические и периодические издания, сопровождающие реализацию основной образовательной программы	5
		Благоустройство, оформление и наполнение библиотеки	Создание зон библиотеки, оформление информационных стендов и т.д. (за каждую группу интерьеря библиотеки)	10
Рабочий по обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, лаборант, гардеробщик, сторож, электрик, сантехник, водитель, теплотехник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (на месяц)			
	57. Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья учащихся	Соблюдение норм и правил при работе. Отсутствие несчастных случаев	Постоянно	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (на месяц)			
	58. Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно (max 3)	3
	59. Бесперебойная работа эксплуатируемого автомобиля	Содержание машины в соответствующем санитарном состоянии	Постоянно	10
		Осуществление мелкого ремонта машины	Постоянно	40
		Ремонт крупных агрегатов машины	По факту	100
	60. Обслуживание ЛОС	Технический контроль за системами водоочистки	Постоянно	100
	61. Участие в ремонтных работах учреждения	Ремонт помещений в течение года, озеленение и оформление помещения	Постоянно	20
	62. Расширение зоны обслуживания за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности (в условиях ЧС). Оперативное выполнение требований администрации по устранению каких-либо неполадок.	Постоянное совершенствование профессиональной деятельности и инициативность в работе, без претензий со стороны администрации	По факту	20
63. Работа в сложных метеоусловиях	Выполнение работ в соответствии с требованиями	Сезонно	10	
Выплаты за качество выполняемых работ (на месяц)				
Благоустройство территории учреждения	Зелёная зона, ландшафтный дизайн	Наличие	10	
64. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения,	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	5	

	пожарной безопасности			
Секретарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (на месяц)			
	65. Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документации	100%	5
	66. Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечание	0	5
	67. Обработка и представление информации	Наличие замечаний	0	3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (на месяц)			
	68. Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	Функционирование локальной сети, элэронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	3
	69. Оперативность	Выполнение заданий, отчётов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	3
	70. Осуществление дополнительных работ	Взаимодействие с органами государственной власти и внебюджетными фондами: социального страхования, пенсионного страхования, обязательного медицинского страхования, военкоматами.	Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти и внебюджетных фондов.	10
	Выплаты за качество выполняемых работ (на месяц)			
	71. Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременность	1
	72. Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	1
	73. Инициатива и творческий поиск в работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	1
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект (max 5)	5
Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом		1 мероприятие (max 5)	5	
Шеф-повар, Повар, мойщик посуды, уборщик обеденного зала и пищеблока	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (на месяц)			
	74.Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	20
			Устранение предписаний в установленные сроки	10
75. Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации Ведение документации по льготному питанию учащихся	100%	60	

76. Дополнительная деятельность, не входящая в должностные обязанности	Стирка	своевременно	3
	Участие в косметическом ремонте	По факту	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (на месяц)			
77. Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Снижение количества заболевших	Отсутствие вспышек заболеваний	3
78. Осуществление дополнительных работ	Организация доставки продуктов питания	Постоянно	20
	Сервировка стола по количеству принимающих пищу учащихся	Постоянно	5
79. Организация процесса питания учащихся	Охват питанием учащихся	Из расчёта 80 человек на одного работающего работника пищеблока	3
Выплаты за качество выполняемых работ (на месяц)			
80. Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	5
81. Витаминизация блюд	Наличие витаминизированных блюд	Постоянно	5
82. Качество чистоты посуды	Отсутствие жалоб и предписаний на качество чистоты посуды	0	5

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ
БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА**

(Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 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")

п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
	за опыт работы в занимаемой должности <*>	
.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%
.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%
.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%
	за сложность, напряженность и особый режим работы	
.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	за классное руководство, кураторство <****>	2700,0 рубля
.3	за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
.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%
.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%
.6	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений	60%
.7	за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60%
.8	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
	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%
	краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей	718,4 рубля

	<*****>	
	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 <*****>	
.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе	5000 рублей
.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 РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА**

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 ремонтом 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

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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 отсутствие	5% 0%
		2.6. Наличие в ОУ зарегистрированных в АИС «Навигатор» и реализуемых учреждением ДООП по 4 основным направлениям и в рамках деятельности ФСК.	Наличие хотя бы одной программы по направлению	5% за каждое направление, 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	-	5%

		поводу конфликтных ситуаций		
		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 отчетной документации	5%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5%	
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития	2.1.Результативное участие педагогов в	муниципальный уровень	5%

учреждения	очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (наличие призовых мест)	краевой уровень федеральный уровень	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.

Приложение 8
к Положению
об оплате труда работников
МКОУ Пинчугской школы

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

п/п	Виды персональных выплат	Предельны й размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
	<i>сложность, напряженность и особый режим работы:</i>	
	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%
	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.

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")

№ п/п	Тип образовательной организации	Предельные уровни соотношения средней заработной платы руководителей и заместителей, к среднемесячной заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз	
		Руководитель учреждения	Заместитель руководителя учреждения
1	2	3	4
2	Общеобразовательные организации	3,3	3,1

**Порядок
исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
работников основного персонала для определения размера должностного оклада
руководителя Учреждения**

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

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

$$\text{ДО ср} = \frac{\text{SUM (ДО)}}{n}$$

где: ДОср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО - 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 образовательной 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.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ,
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