

Управление образования администрации Богучанского района Красноярского края
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Пинчугская школа
(МКОУ Пинчугская школа)

Согласовано:

Председатель Совета трудового коллектива

Н.Н. Дягилев

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ Пинчугской школы

М.Ю. Толстых

Приказ № 7 от 26.01.2026



**Положение об оплате труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Пинчугской школы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Пинчугской школы (далее – Положение) разработано на основании Постановления администрации Богучанского муниципального округа № 91-п от 23.01.2026 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского муниципального округа» (далее - Примерное положение) и регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Пинчугской школы (далее – Учреждение) по виду экономической деятельности "Образование".

1.2. 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;

1.3. 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.

1.4. 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) данного Положения;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.5. 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.

**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.

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

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ 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.

Оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 ТК РФ.

3.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 ТК РФ	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада),
2.	выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, производятся на основании статьи 148 ТК РФ:	оплачивается в повышенном размере
2.1.	районный коэффициент (РК) в сельских районах	1,3
2.2.	процентные надбавки (ПН) за работу в местности, приравненные к районам Крайнего Севера:	
2.2.1.	процентные надбавки (ПН) По истечении первого года работы (за исключением молодежи в возрасте 30 лет)	10% за каждый последующий год работы - увеличение на 10% по достижении 50% заработка
2.2.2	процентные надбавки (ПН) устанавливается впервые трудоустроившейся молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), ранее не проживавших и не рожденных на территории местности приравненных к районам Крайнего Севера, но прожившей <u>не менее одного года</u> в местностях (с момента прибытия в такую территорию)	10% за каждые шесть месяцев работы по достижении 50% заработка;
2.2.3.	процентные надбавки (ПН) устанавливается впервые трудоустроившейся молодежи (лицам до 30 лет) если они прожили в местностях расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края не менее 5 лет к заработной плате выплачивается с первого дня работы в организациях,	50% заработка (данная позиция распространяется только на педагогических работников согласно Трехстороннего соглашения)
3.	Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится с соблюдением статьи 153 ТК РФ	не менее чем в двойном размере
4.	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.

5.	Доплата при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы
6.	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	возмещение работнику не полученный им заработок за весь период лишения работника возможности трудиться
Виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в соответствии с приложением 2 Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края" Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 N 648-п		
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 <1>	8%
8.	за ненормированный рабочий день <1>	8%
9.	за классное руководство, кураторство <2>	2700 рублей
10.	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, а также педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы <3>	
10.1.	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	5000 рублей
10.2.	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10000 рублей
10.3.	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	10000 рублей
10.4.	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20000 рублей
11.	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
12.	за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки:	За 1 час:
13.	учителям русского языка, литературы	130 рублей
14.	учителям математики	105 рублей
15.	учителям начальных классов	105 рублей
16.	учителям физики, химии, иностранного языка	50 рублей
17.	учителям истории, биологии и географии	25 рублей
18.	преподавателям профессиональных образовательных учреждений	80 рублей
19.	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-методист" <4>	2500 рублей
20.	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-наставник" <4>	2500 рублей
----- <1> Начисляется пропорционально нагрузке. <2> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам Учреждения. Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 21 человека в сельской местности (<Постановление Правительства Красноярского края от 29.05.2014 N 217-п «Об утверждении Порядка		

расчета нормативов обеспечения реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося (один класс, класс-комплект) муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Красноярского края...», за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 N 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".

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

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

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

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

<4> Без учета нагрузки.

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 могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

3) выплаты за качество выполняемых работ;

4) персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, за работу в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, выплата молодым специалистам; региональная выплата и т.д.

5) выплаты по итогам работы.

Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат стимулирующего характера отдельно.

4.2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты, которые определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере:

N п/п	Виды и условия персональных выплат в соответствии с приложением № 2 Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 988 (ред. от 30.05.2025) «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»	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <1>
1.	за опыт работы при наличии звания, ученой степени <2>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <3>	5000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <3>	3500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <3>	1750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <3>	1750 рублей
2.	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения	1750 рублей

	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	
3.	водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах <4>	3848 рублей
4.	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику краевой государственной профессиональной образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) <5>	5000 рублей
5.	за работу в сельской местности	12%
6.	за наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2500 рублей 1500 рублей
7.	региональная выплата для работника, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы <6> Для целей расчета региональной выплаты размеры заработной платы (минимальный размер оплаты труда - МРОТ) составляет: 48768 рубля	размер выплаты для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника, рассчитанной с учетом предусмотренных п.4.2 положения
----- <1> Начисляются пропорционально нагрузке. <2> 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). <3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин). <4> Выплата водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году. <5> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент и процентная надбавка): а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; 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. При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту		

работы из расчета 5 тысяч рублей за 0,5 ставки.

<6> Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке или надбавке за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке или надбавке за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

4.2.2. Размер персональных выплат работникам устанавливается руководителем Учреждения путем издания приказа об установлении размера выплаты. Персональные выплаты в расчетном листке при извещении выделяется отдельной строкой.

В состав заработной платы работника до сравнения её с МРОТ входит: минимальный оклад за норму часов работы по должности и стимулирующие выплаты.

Сверх МРОТ оплачиваются дополнительные работы, в том числе работа сверх нормы времени, и выплаты компенсационного характера (в том числе выплаты за проверку тетрадей, классное руководство (кураторство), заведование кабинетами и другими элементами инфраструктуры, за дополнительную работу при наличии звания педагог-наставник, педагог-методист).

На персональные выплаты, 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.

4.2.3. Работникам Учреждения по итогам работы с учетом условий, размера и критериев оценки результативности и качества труда работников устанавливаются следующие выплаты:

п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения в соответствии с приложением № 3 Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 988 (ред. от 30.05.2025) «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»	Условия	Предельное количество баллов (%)
1.	Участие в организации мероприятий	региональном уровне	20 б.
		муниципальном уровне	10 б.
		уровне учреждения	5 б.
2.	Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	10б.
		реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	20б.
3.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	внедрены современные формы работы и нестандартные методы организации труда	20б.
4.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	задание выполнено в срок в полном объеме	15б.

5.	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	наличие динамики в результатах	20б.
6.	Результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	
		региональном уровне	20 б.
		муниципальном уровне	10 б.
		уровне учреждения	5 б.

4.3. Установление выплат стимулирующего характера в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в соответствии с приложением 2 к Положению.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

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. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется руководителем Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (далее - Комиссия).

Порядок работы Комиссии, а также ее состав утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. В состав Комиссии должны входить председатель первичной профсоюзной организации (при его наличии) и представитель трудового коллектива Учреждения.

Комиссия может рекомендовать установление выплат стимулирующего характера и их размер открытым голосованием при условии присутствия на ее заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

С учетом мнения Комиссии руководитель Учреждения принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

4.7. 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 (таблица 1):

Таблица 1

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

C - размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

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

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

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^n B_i, \text{ где: (формула 2)}$$

$Q_{\text{стим. раб.}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;
 n - количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц).

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \text{ где: (формула 3)}$$

$Q_{\text{зн}}$ - фонд оплаты труда работникам Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения, 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, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, 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 Учреждения на месяц в плановом периоде.

5. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

5.1. Система оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей включает в себя следующие элементы оплаты труда, определяемые в соответствии с настоящим Положением:

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

6. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. 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:

N п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения (Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 прилож. 1)			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
1.	Учреждения образования	2,6 - 3,0	2,1 - 2,5	1,8 - 2,0	1,5 - 1,7

6.2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала (приложение №4) для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения рассчитывается по формуле, утвержденной Постановлением Правительства Красноярского края от 27.11.2009 N 609-п «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения»:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

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

DO_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;
n - штатная численность работников основного персонала.

При расчете учитывается перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемый Правительством края.

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

- изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала Учреждения более чем на 15 процентов;
- увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Группа по оплате труда руководителей Учреждений 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 за предшествующий год или плановый период, 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».

За руководителями Учреждений при осуществлении в Учреждении монтажа модульных зданий жилых корпусов, работ по реконструкции, капитальному ремонту, строительству зданий сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная на дату, предшествующую дате начала осуществления таких работ (монтажа), на срок их проведения.

В случае, когда начало деятельности Учреждения не совпадает с началом предшествующего года, значения показателей объема услуги (работы) для отнесения к группе по оплате труда руководителя учреждения пересчитываются пропорционально периоду деятельности учреждения.

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).

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя Учреждений.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, 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:

N п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз
-------	-------------------------------	---

		руководитель учреждения	заместители руководителя	
(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")				
1	2	3	4	5
1	Общеобразовательные учреждения	3,3	3,1	2,8

7. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

7.1. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом 3 Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

8. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

8.1. Руководителю Учреждения, его заместителям, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- 2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) персональные выплаты (за сложность; напряженность и особый режим работы; опыт работы и т.д.);
- 5) выплаты по итогам работы;

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

8.2. Выплаты стимулирующего характера для руководителя, его заместителей производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения в соответствии с приложением 3.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

8.3. Руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются следующие **персональные выплаты**, которые определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном [размере](#):

№ п/п	Виды персональных выплат (Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 N 648-п приложение №4)	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов:	
	до 3 (включительно)	9%
	свыше 3	18%
2	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ≤1>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" ≤2>	5000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ≤2>	3500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" ≤2>	1750 рублей

	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><2></u>	1750 рублей
3	За работу в сельской местности	12%
----- <1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. <2> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).		

Персональная выплата руководителю Учреждения устанавливается приказом начальника управления образования администрации Богучанского муниципального округа на срок не более 1 года.

Персональные выплаты в расчетном листке при извещении руководителю Учреждения, его заместителей при выплате заработной платы выделяется отдельной строкой.

На персональные выплаты, 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.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждений.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения выделяется в бюджетной смете (для казенных учреждений).

8.4. Предельное количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, составляет 48,1 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.

8.5. Руководителю Учреждения, его заместителям по итогам работы с учетом условий, размера и критериев оценки результативности и качества труда работников устанавливаются следующие выплаты:

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Для руководителей, заместителей Учреждения		
Организация очного участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	федеральном уровне (наличие призового места)	15%
	региональном уровне (наличие призового места)	7%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	5%
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ (своевременное качественное исполнение документов, отчетности)	9%
	Выбор предметов, программ естественно - научных и математических циклов	5%
	Выполнение муниципальных целевых показателей на уровне соглашения (процент охвата) по охвату детей ДО	9%
	Индивидуальное сопровождение учащихся с ОВЗ, детей –инвалидов	8%

	ежегодное обновление не менее 3% дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках государственного задания, к общему числу таких программ	3%
Результаты государственной итоговой аттестации обучающихся	доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 80 балл и выше, не ниже 10%	9%
	Наличие ППЭ ГИА на базе образовательной организации (за каждый день экзамена)	2%
	Отсутствие выпускников 9,11 классов без аттестатов: Выпускников 9 классов Выпускников 11 классов	2% 8%
	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог ЕГЭ по предметам выпускников 11 классов	5%
	Отсутствие выпускников, получивших на ОГЭ отрицательную отметку в первую волну основного периода выпускников 9 классов	5%
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	5%
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	10%

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

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

9. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СРЕДСТВ НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, НАЗНАЧЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ

9.1. Сумма стимулирующих выплат руководителю Учреждения, его заместителей за текущий месяц планового месяца не должна превышать фонд оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат руководителю Учреждения, его заместителей в плановом месяце.

9.2. 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.

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 руководителю Учреждения.

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

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.

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

Заместителям руководителя стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего Учреждения.

9.3. Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается 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 и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условие	Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
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 или бюджетной сметы <1> более 1%	0,25
<1> За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты государственной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.		

9.4. Оплата труда руководителю Учреждения с долей планируемых доходов от приносящей доход деятельности в текущем году более 90% осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

10. СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

10.1. Заработная плата работникам выплачивается в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

– 25 числа текущего месяца. (за первую половину месяца пропорционально отработанному времени);

– 10 числа следующего за отработанным месяцем (за вторую половину месяца)

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок. С целью защиты персональных данных, расчетный листок передается сотрудниками МКУ ЦОДУО через руководителя образовательной организации в плотно запечатанном конверте с указанием Ф.И.О. работника.

10.2. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан компенсировать несвоевременно выплаченную заработную плату в минимальном размере равному одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

11. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

11.1. Руководителю Учреждения, его заместителям, работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи в случаях:

- в связи с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

11.2. Размер единовременной материальной помощи работникам Учреждения не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному п.11.1. Размер единовременной материальной помощи руководителям Учреждений не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному п.11.1.

11.3. Единовременная материальная помощь руководителю Учреждения оказывается на основании приказа начальника управления образования администрации Богучанского района. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается на основании приказа руководителя Учреждения.

11.4. 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.

12. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

12.1. 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.

12.2. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения и его заместителей и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией Богучанского муниципального округа.

**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 работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Секретарь учебной части		17704
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Дежурный по режиму		17908
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	21424
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог организатор, социальный педагог, тренер преподаватель	21781
3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог - психолог, воспитатель ГПД	22538
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель ОБЖ, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель - дефектолог, учитель - логопед (логопед), педагог-библиотекарь	23360

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, машинистка, секретарь, секретарь – машинист, контрактный управляющий	17908
2 квалификационный уровень		18131

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	инструктор по кадрам, лаборант, секретарь, руководитель, техник, техник по защите информации, техник - программист, художник	18353
2 квалификационный уровень	заведующая хозяйством, инженер	18798
3 квалификационный уровень	звукооператор, шеф - повар, заведующий столовой	19286
4 квалификационный уровень	механик	20709
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень		18798
2 квалификационный уровень		19286
3 квалификационный уровень		19816
4 квалификационный уровень		21022

**3. Профессиональная квалификационная группа
общепрофессиональных профессий рабочих**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	гардеробщик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, мойщик посуды, уборщик территорий, оператор копировальных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (2,3 разряд по ТС), слесарь - сантехник (2,3 разряд по ТС), повар (2,3 разряд), подсобный рабочий, грузчик, кочегар, костюмер, осветитель	17336
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (4 разряд), повар (4,5 разряд), слесарь сантехник (4,5 разряд), рабочий по обслуживанию электродвигателей,	17908

	кочегар (4 разряд)	
2 квалификационный уровень	водитель автобуса габаритной длиной с выше 12 мет, слесарь сантехник (6 разряд)	18798
3 квалификационный уровень	шеф - повар	19286
4 квалификационный уровень	водитель автобуса имеющий 1 класс, рабочий (9 разряд)	20397

4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	22222
Художественный руководитель	22420
Специалист по охране труда	18798
Специалист по охране труда II категории	19286
Специалист по охране труда I категории	19816
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	23360

**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 работников учреждения	Условия (уровень/ количество)		Предельное количество баллов <*>	
Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-библиотекарь	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Разработка грантовых проектов, направленных на развитие школы, школьной инфраструктуры	1.1.1. Участие		5	
		1.1.2. Призовое место		10	
	1.2. Разработка пакетов олимпиадных заданий для школьного этапа ВСОШ (по заявке муниципального координатора)	1.2.1. За один пакет (по ходатайству)		5	
	1.3. Подготовка и проведение мероприятий муниципального уровня (по заявке муниципального координатора)	1.3.1. Подготовка материалов, организация работы.		10	
	1.4. Руководство школьным МО	1.4.1. Школьное МО		5	
		1.4.2. Муниципальное МО (по ходатайству)		10	
	1.5. Участие в творческих, спортивных, методических мероприятиях муниципального значения			до 10	
	1.6. Экспертиза детских работ (УИК, ВСОШ, ВПР)	1.6.1. Школьный уровень	ВСОШ (один класс, до 30 работ)		5
			ВПР (один класс)		10
		1.6.2. Экспертиза УИК (одна работа)			2
		1.6.3. Муниципальный этап (по ходатайству)			до 10

	1.7 Выполнение поручений, связанных с общественно-значимой деятельностью	1.7.1. Проявление активной гражданской позиции.			до 10
		1.7.2. Разработка локальных актов, УМК школы			до 10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1. Участие детей в конкурсах, конференциях, олимпиадах (очного формата) и спортивных соревнованиях (за ученика или команду)	2.1.1. Участие	2.1.1.1. Школьный уровень	Стихи, рисунки, соревнования	2
				УИК	7
			2.1.1.2. Муниципальный уровень	Стихи, рисунки, соревнования	5
				УИК	10
			2.1.1.3. Региональный уровень	Стихи, рисунки, соревнования	10
				УИК	15
			2.1.1.4. Федеральный уровень		
		2.1.2. Призовое место * победа	2.1.2.1. Муниципальный уровень		15/20*
			2.1.2.2. Региональный уровень		20/25*
			2.1.2.3. Федеральный уровень		25/30*
	2.2. Участие в профессиональных конкурсах (очного формата), публикациях	2.2.1. Участие	2.2.1.1. Муниципальный уровень		10
			2.2.1.2. Региональный уровень		15
2.2.1.3. Федеральный уровень			20		
2.2.2. Призовое место * победа		2.2.2.1. Муниципальный уровень		15/20*	
		2.2.2.2. Региональный уровень		20/25*	
		2.2.2.3. Федеральный уровень		25/30*	

	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Результат сдачи экзамена на 90-100 баллов	3.1.1. За каждого сдавшего на 90-100 баллов (разово)	5
	3.2. Результат сдачи экзаменов ОГЭ и ЕГЭ, когда качество выше, чем по муниципалитету и региону	3.2.1. Выше района (разово)	10
		3.2.2. Выше края (разово)	15
Секретарь учебной части, контрактный управляющий	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие подготовленных документов установленным требованиям	15
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Осуществление юридических консультаций для воспитанников, обучающихся и работников учреждения, родителей	отсутствие конфликтов в учреждении	15
	2.2. Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	20
	2.3. Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний	20
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	соблюдение регламентов по созданию внутренних документов	10
Шеф-повар, повар	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	1.1.1. отсутствие предписаний надзорных органов	20
		1.1.2. устранение предписаний надзорных органов в	10

		установленный срок	
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	отсутствие вспышек заболеваний обучающихся, воспитанников	20
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие жалоб, отказов обучающихся, воспитанников от приема пищи	30
Подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	20
	1.2. Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Осуществление дополнительных работ	постоянное проведение погрузочно-разгрузочных работ	10
		своевременное и качественное проведение ремонтных работ	10
		отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	10
	2.2. Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Благоустройство территории учреждения	наличие зеленой зоны, ландшафтного дизайна	10
Инженер, техник	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных технологий	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	30

	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Техническое и программное обеспечение, его использование в работе учреждения	стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	40
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний	10
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее - советник директора)	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	1.1.1. Количество организованных мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	5 за каждое мероприятие
		1.1.2. количество мероприятий, организованных для обучающихся "группы риска"	5 за каждое мероприятие
	1.2. Взаимодействие с участниками образовательного процесса	1.2.1. количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником директора	5 за каждого партнера
		1.2.2. взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания	5
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями	2.1.1. не менее 30% обучающихся (от общего количества), вовлечены в мероприятия Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи "Движение первых"	10
		2.1.2. не менее 5% обучающихся (от общего количества), вовлечены в деятельность школьного актива	10
	2.2. Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	2.2.1. не менее 10% обучающихся (от общего количества), вовлечены в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в том числе тематических смен в федеральных детских центрах)	10

	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	3.1.1. участие и достижение в профессиональных конкурсах	10
		3.1.2. 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 молодежных конкурсах и др.	10
		3.1.3. представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	10
<*> исходя из 100-балльной системы.			

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ,
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ
УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Руководитель организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек	1%
		отсутствие травм, несчастных случаев	1%
		отсутствие письменных претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	2%
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1%
		своевременное информирование о выявленных признаках детского и семейного неблагополучия	2%
		организация подвоза обучающихся в ОО: — ежедневно — раз в четверть	4% 2%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение развития учреждения	организация и результативное <u>очное</u> участие обучающихся в конкурсах, мероприятиях: — федерального уровня — регионального уровня	9% 7%

		– муниципального уровня	5%
		организация и результативное <u>очное</u> участие педагогов в конкурсах, мероприятиях: – федерального уровня – регионального уровня – муниципального уровня	9% 7% 5 %
		наличие и реализация практик наставничества	3 %
		Организация проведения важных конкурсов, мероприятий (на базе ОО)	3%
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результативность деятельности учреждения	100% обучающиеся 6–11 классов, включены в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию (проект «Билет в будущее»)	4%
		не менее 80 % обучающихся, включены в проекты и программы, направленные на патриотическое воспитание	3%
		не менее 30 % обучающихся, вовлечены в добровольческую и общественную деятельность	3 %
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	3%
		использование цифровизации (Мах,)	3%
Заместитель руководителя	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Обеспечение стабильного функционирования учреждения	1.1.1. отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек	5%
		1.1.2. отсутствие травм, несчастных случаев	5%
		1.1.3. отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	10%

		1.1.4.организация обеспечения учащихся горячим питанием (отсутствие жалоб)	20%	
		1.1.5. эффективность финансово-экономической деятельности	1.1.5.1. плановое исполнение бюджета	10%
			1.1.5.2. исполнение обязанностей контрактного управляющего	30%
		1.1.6. своевременное и качественное предоставление отчетной документации	20%	
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1. Обеспечение развития учреждения	2.1.1. организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	10%		
	2.1.2. участие обучающихся в мероприятиях на муниципальном и региональном уровнях	10%		
	2.1.3. разработаны и реализуются не менее 2 программ предпрофильной подготовки	5%		
	2.1.4. не менее 30% педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию "педагог-методист", "педагог-наставник"	5%		
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. результативность деятельности учреждения	3.1.1. показатели качества по результатам итоговых контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше	5%		
	3.1.2. не менее 70% выпускников предыдущего учебного года продолжают обучаться в профессиональных образовательных учреждениях	5%		
	3.1.3. отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5%		
	3.1.4. осуществление рационального расходования материальных средств	10%		

		3.1.5. осуществление рационального расходования электроэнергии, воды	10%
		3.1.6. отсутствие замечаний со стороны надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения	10%

Приложение 4 к Положению
об оплате труда работников МКОУ Пинчугской
школы

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

п/п	Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждения	Должности, профессии работников учреждения
1.	Общеобразовательная организация	учитель