

Приложение № 5
к коллективному договору на 2021 -2024г.

распоряжение
№ 01/2020

верждаю:
Директор
МКОУ Артюгинской школы
Е.В. Логинова
«29» _____ 2020 г.



Согласовано:
Председатель ПК
МКОУ Артюгинской школы
И.И. Макштадт
«29» _____ 2020 г.

Приложение к коллективному договору № 5

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

АРТЮГИНСКОЙ ШКОЛЫ

п. Артюгино
Богучанский район
Красноярский край

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников МКОУ Артюгинской школы разработано на основании постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 №648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 №987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 №988 "Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся на территории Муниципального образования Богучанский район, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района (далее – учреждения) по виду экономической деятельности "Образование", "Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений", "Деятельность в области права и бухгалтерского учета".

1.2. МКОУ Артюгинская школа руководствуется примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района.

В Положении об оплате труда работников МКОУ Артюгинской школы детализировано, конкретизировано, дополнено и уточнено содержание критериев оценки результативности и качества труда работников, определенные приложением 8, исходя из объема финансирования, распределенного на выплату стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников МКОУ Артюгинской школы (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 МКОУ Артюгинской школы устанавливаются 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 МКОУ Артюгинской школы 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 № 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений")

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам МКОУ Артюгинской школы 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 № 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 МКОУ Артюгинской школы устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Примерному положению.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКОУ Артюгинской школы могут увеличиваться при наличии условий определенных приложением 3 к настоящему положению. (Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 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

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 МКОУ Артюгинской школы 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 2 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. (п.4 ст.3 Закон Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений")

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

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

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

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

4.2. Работникам МКОУ Артюгинской школы по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных 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 организации устанавливаются в соответствии с приложением 4 (учителя) к настоящему положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 4, 9 к настоящему Порядку.

4.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МКОУ Артюгинской школы.

4.4. Установление стимулирующих выплат в МКОУ Артюгинской школе 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 Примерному положению.

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

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

Указанная надбавка предоставляется как по основному месту работы, так и по совместительству.

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

4.8.1. Персональные выплаты работникам МКОУ Артюгинской школы, за сложность, напряженность и особый режим работы (осуществление контроля за ходом исполнения бюджетных смет, кассовых планов и целевым использованием бюджетных средств обслуживаемыми учреждениями, своевременное предоставление информации по запросам отраслевых министерств, ведомств, администрации района, контролирующих органов, обслуживаемых учреждений и других физических и юридических лиц), устанавливаются в процентах к должностному окладу к (ставке заработной платы) до 170%.

Персональная выплата стимулирующего характера за сложность, напряженность и особый режим работы работникам МКОУ Артюгинской школы устанавливается сроком на один год, руководителем Учреждения с изданием приказа об установлении размера 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 № 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений")

4.10. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением 9 к настоящему Примерному 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_{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_{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_{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_{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);

$Q_{отп}$ - 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, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

5.1. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.1.1. Руководителям Учреждений, их 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 руководителям организаций, заместителям определяется согласно приложению 4 к настоящему положению.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

Размер персональных выплат руководителям Учреждений, заместителям определяется согласно приложению 8 к настоящему положению.

Персональные выплаты руководителю МКОУ Артюгинской школы, за сложность, напряженность и особый режим работы (осуществление контроля за ходом исполнения бюджетных смет, кассовых планов и целевым использованием бюджетных средств обслуживаемыми учреждениями, своевременное предоставление информации по запросам отраслевых министерств, ведомств, администрации района, контролирующих органов, обслуживаемых учреждений и других физических и юридических лиц), устанавливаются в процентах к должностному окладу к (ставке заработной платы) до 170%.

Персональная выплата стимулирующего характера за сложность, напряженность и особый режим работы руководителю учреждения МКОУ Артюгинской школы, устанавливается приказом начальника управления образования администрации Богучанского района на срок не более 1 года.

5.1.2. Выплаты компенсационного характера руководителям Учреждений, их заместителей 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 руководителей Учреждений подведомственных управлению образования администрации Богучанского района, устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им учреждения с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты

труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

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

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

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);

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 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, в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

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

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

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

Предельное количество должностных окладов руководителя МКОУ Артюгинской школы, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю МКОУ Артюгинской школы, составляет 34 должностных оклада 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 руководителей организаций, 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) определяется размером, не превышающем размера, предусмотренного приложением 10.

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

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

5.7.2. Руководители Учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

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

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

5.8. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей Учреждений, их 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, руководителям организаций и их заместителям устанавливаются в процентах от должностного оклада.

5.8.2. Заместителям руководителя размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего Учреждения.

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

Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений 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 руководителям организаций за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей организаций:

Таблица 1

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от
	наименование	индикатор	

			приносящей деятельности	доход
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
доход, полученный учреждением от приносящей деятельности	доля доходов от приносящей деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания	от 1% до 15,9%	до	0,5
		от 16% до 25,9%	до	1,0
		от 26% до 30,9%	до	1,5
		от 31% и выше	и	2,0

5.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей Учреждения их 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, 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.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

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		
		3238
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3409 <*>
2 квалификационный уровень		3783
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5592
	при наличии высшего профессионального образования	6364
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5854
	при наличии высшего профессионального образования	6666
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6411
	при наличии высшего профессионального образования	7301
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7016
	при наличии высшего профессионального образования	7993

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3238,00 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3409,00 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3409
2 квалификационный уровень	3596
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3783
2 квалификационный уровень	4157
3 квалификационный уровень	4567
4 квалификационный уровень	5764
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4567
2 квалификационный уровень	4567
3 квалификационный уровень	5014
4 квалификационный уровень	6027

6. Профессиональные квалификационные группы
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	2928
2 квалификационный уровень	3069
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3409

2 квалификационный уровень	4157
3 квалификационный уровень	4567
4 квалификационный уровень	5502

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Артюгинской школы

**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*
1.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
2.	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
3.	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
4.	Выплата за работу в сельской местности	25

*без учёта повышающих коэффициентов

Приложение № 3
к положению об оплате труда работников
муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Артюгинской школы

**Повышающий коэффициент к минимальному окладу
по должности «учитель» устанавливается по следующим основаниям:**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: Для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35%

* Определить следующие условия установления повышающего коэффициента:

коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;

коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышают 15% от общего фонда оплаты труда.

Расчёт повышающего коэффициента (k) в конкретном учреждении осуществлять следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учёта персональных выплат < 15%, то $k = 0\%$,

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учёта персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле

$$k = Q_1 / Q_{\text{окл}} * 100\%,$$

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

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

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}$$

где Q – общий объём фонда оплаты труда педагогических работников

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, 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 стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счёт средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников;

Если $k >$ предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
муниципального казённого общеобразовательного
учреждения
Артюгинской школы

Размер персональных выплат
работникам учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зароботной платы <*>
	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%

	<p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***></p> <p>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***></p>	<p>35%</p> <p>40%</p> <p>40%</p>
	<p>свыше 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***></p> <p>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***></p>	<p>25%</p> <p>35%</p> <p>35%</p> <p>40%</p> <p>40%</p>
	<p>Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:</p> <p>учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ:</p> <p>истории, биологии и географии;</p> <p>физики, химии, иностранного языка;</p> <p>математики;</p> <p>начальных классов</p> <p>русского языка и литературы</p> <p>Учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство, кураторство <****></p> <p>учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры:</p> <p>кабинетами, лабораториями;</p> <p>учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами.</p> <p>Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания</p>	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>20%</p> <p>20%</p> <p>25%</p> <p>2 700, 0 рублей</p> <p>10%</p> <p>20%</p> <p>20%</p>
	<p>Молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного</p>	<p>20%</p>

заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	
---	--

<*> Без учёта 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 профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений,

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

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учётом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера (минимальной заработной платы), 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.

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Артюгинской школы

**Размер персональных выплат
заместителям директора учреждения**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений	60%
2.	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%	

свыше 10 лет <***>	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных и
бюджетных образовательных организаций,
находящихся на территории
Муниципального образования
Богучанский район

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДЛЯ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Общеобразовательные учреждения, подведомственные
управлению образования администрации Богучанского района

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	1.1. обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие предписаний надзорных органов	3
			отсутствие травм, несчастных случаев	1
		1.2. выполнение муниципального задания (по итогам работы за учебный год)	100%	2
		1.3. Проведение мероприятий по ресурсосбережению	динамика расходов	5
		1.4. Отсутствие санкций со стороны ресурсно-снабжающих организаций	-	5
1.5. Эффективность финансово-экономической деятельности	плановое исполнение бюджета	5		

		1.6. Организация подвоза учащихся к образовательной организации	осуществление подвоза в соответствии с требованиями	5
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	2.1. наличие призовых мест учащихся в конкурсах, олимпиадах, конференциях	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	1 2 3	
	2.2. Результативное участие педагогов в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	2 3 5	
	2.3. участие образовательной организации в проектах	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	2 3 5	
	2.4. отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися в отчетном периоде	-	2	
	2.5. привлечение молодых специалистов	1 человек	2	
	2.6. Исключен			
	2.7. Использование в образовательном процессе электронных журналов и электронных дневников	100% классов	3	

		2.8.Организация и проведение на базе образовательной организации районных семинаров, совещаний, конференций	1 мероприятие	2
		2.9.Наличие клубов, центров, объединений, занимающихся патриотическим воспитанием детей и молодежи		1
		2.10.Наличие ППЭ ГИА на базе образовательной организации	за каждый день экзамена	1
		2.11.Деятельность руководителя в общественных объединениях (Совет района, координационный Совет, экспертные комиссии и др.)	фактическое участие в работе	5
		2.12. сетевое взаимодействие между образовательными организациями	наличие плана	1
3.Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения	3.1.посещаемость дошкольной образовательной организации	75-80%		5
		80-85%		10
		85-90%		15
		90-100%		20
	3.2.Отношение среднего балла ЕГЭ по математике и русскому языку к среднему баллу ЕГЭ по краю (по результатам учебного года)	только по математике		2
		только по русскому языку		2
		по 2 предметам		5

		3.3.Отношение среднего балла ОГЭ по математике и русскому языку к среднему баллу ОГЭ по краю (по результатам учебного года)	только по математике только по русскому языку по 2 предметам	2 2 5
		3.4.отсутствие выпускников 9,11 классов без аттестатов (по результатам учебного года)	-	5
		3.5.Выполнение государственных стандартов (по результатам учебной четверти)	отсутствие обучающихся, имеющих академическую задолженность	5
		3.6.Сохранение и достижение учащимися более высоких показателей качества обучения (по результатам учебной четверти)	более 50% 40-50% 30-40%	3 2 1
	Эффективность управления коллективом	3.7.отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	-	1
		3.8.отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	-	1
		3.9.Отсутствие дисциплинарных взысканий	-	3
		3.10.Отсутствие нарушений, выявленных при проведении внутреннего финансового контроля (для образовательных организаций, в которых осуществляется проверка)	-	2

		3.11.Своевременная и качественная сдача отчетности	без замечаний с единичными замечаниями	2 1
--	--	--	--	--------

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 7
к положению об оплате труд
работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Артюгинской школы

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения

Критерии	Условия		Предельное число 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 ремонт 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	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50

Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50
--	-----------------------------------	---------	----

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников муниципального казённого
образовательного учреждения
Артюгинской школы

Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) педагогическим работникам

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия	Количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	индикатор		
Выплаты за качество выполняемых работ			
1. Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Наличие призов и победителей. Краевой уровень:	25 (за одну работу) 20 (за одну работу)	на месяц
	<ul style="list-style-type: none"> • Победитель • Призёр 		
	Муниципальный уровень:	15 (за одну работу) 10 (за одну работу) 5 (за одну работу) 10 (за одну работу)	на квартал на квартал на месяц на месяц
2. Организация участия во Всероссийской олимпиаде школьников, Всероссийский конкурс сочинений	Наличие призов и победителей. Школьный уровень:	5 3	на квартал
	<ul style="list-style-type: none"> • Победитель • Призёр 		
	Муниципальный уровень:	15 10	на квартал
	<ul style="list-style-type: none"> • Победитель • Призёр 		

3. Повышение уровня педагогического мастерства	3.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства. Очные, дистанционные: <ul style="list-style-type: none"> • Победитель • Призёр • Участие Дистанционные: <ul style="list-style-type: none"> • Победитель • Призёр 	30 20 10	на месяц
	3.2. Проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету (отчет о проведенных мероприятиях, проектах, включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы), открытых уроков, мастер-классов	до 20	на месяц
	3.3. Презентация педагогического опыта: <ul style="list-style-type: none"> • Выступления на педсоветах, МО, семинарах, мастер-классов, открытых уроков • Опубликованная статья - методическая публикация - заметка в СМИ и др. 	школа – до 5 (за ед.) район – 10 (за ед.) до 10 (за единицу) до 5 (за единицу)	на месяц на месяц
4. Качество успеваемости (ЕГЭ,ОГЭ,ГВЭ)	При условии 100% успеваемости, за 1 ребенка: <ul style="list-style-type: none"> • 100 баллов • Более 80 баллов • При условии среднего балла в классе выше районного 	20 15 10	на год на год на год (в сумме не более 50)
5. Результаты внешней независимой экспертизы оценки качества (Итоговое сочинение)	Соответствие результатам промежуточной аттестации по предмету в класс	5	на месяц
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
6. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	6.1. Руководство МО	до 20	на месяц
	6.2.Участие в работе предметной, аттестационной, экспертной и др. комиссий	до 5	на месяц
	6.3.Наставническая работа	до 5	на месяц
7. Применение здоровьесберегающих технологий	Учитель физической культуры Учителя технологии Дистанционное обучение	до 10	на месяц
8. Исполнительская дисциплина.	8.1.Заполнение школьной документации без замечаний	2	на четверть

Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями	8.2. Достоверность отчетной информации	2	на четверть	
	8.3. Своевременность сдачи отчетов (по итогам четверти)	2	на четверть	
9. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации (электронный дневник, КИАСУО, ПУ-6 РЭШ, Фин. грамотность, Функциональная грамотность и др.): <ul style="list-style-type: none"> Учителя-предметники Администратор 	до 15 до 20	на месяц	
10. Степень самостоятельности и ответственности	Уровень инициативности и творчества (участие в конкурсах разного уровня)	до 20	на месяц	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
11. Сопровождение одаренных обучающихся	Участие школьников в мероприятиях различного уровня.			
	Школьный конкурс чтецов, знатоков и др.:			
	<ul style="list-style-type: none"> 1 место 2 место 3 место 	3 (за человека) 2 (за человека) 1 (за человека)	на месяц	
	Конкурсы, обязательные к участию (район, край):			
	<ul style="list-style-type: none"> участие Победитель Призёр 	2 10 5	на месяц	
	Спортивные соревнования (район):			
<ul style="list-style-type: none"> Победитель Призёр 	10 5	на месяц		
12. Организация работы в летний период	ГТО:			
	<ul style="list-style-type: none"> золото серебро бронза 	10 5 2	на месяц	
	12.1. Летний оздоровительный лагерь.			
	<ul style="list-style-type: none"> Начальник площадки: подготовка документации февраль-май Отчёт по работе с документами Старший воспитатель День работы на площадке (воспитатели) Летний проект 	до 40 до 30 2 (за день) 1 (за день) до 10	на месяц на месяц на месяц	
	13. Выстраивание воспитательного	13.1. Воспитательные мероприятия для учащихся, выпускные вечера	до 10	на месяц

процесса в соответствии с общешкольным планом	13.2.Проведение Нового года, праздника Последнего звонка, юбилея школы	до 20	на месяц
14. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	14.1.Работа технического специалиста	5	на месяц
	14.2.Обслуживание компьютерной техники	до 20	на месяц
	14.3 Организация работы музея	до 10	на месяц
	14.4.Сопровождение детей; <ul style="list-style-type: none"> • подвоз к школе • на районные мероприятия • на краевые мероприятия 	до 10 до 5 до 20	на месяц по факту по факту
	14.5. Работа ОДО (4 занятия в месяц)	до 10	на месяц
	14.6. Другое	до 50	по факту
15. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	15.1 Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	до 10	по факту
	15.2. Включенность в общешкольные и внешкольные конкурсы: <ul style="list-style-type: none"> • участие • призер, победитель 	до 5(за одного) до 10 (за одного)	по факту по факту
16. Ведение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	16.1. Составление и корректировка в расписании учебных занятий	10	на месяц
	16.2. Ответственность за организацию аттестации педагогов	до 5	по факту
	16.3. Организация работы с "Одаренными детьми"	до 20	на месяц
	16.4. Организация профилактической работы (медиация)	2	на месяц
	16.5. Работа с сайтом школы, закупки	до 15	на месяц
	16.6. Работа инспектора по охране прав детей	2	на месяц
	16.7. Ответственность за работу ППК школы	3	на месяц
	16.8. Наставничество для заместителей директора, учителей	10	на месяц
	16.9. Работа по профориентации учащихся	5	на месяц
	16.10. Организация движения ГТО, лесничество	5	на месяц
	16.11. Организация работы по БДД	5	на месяц
	16.12. Организация волонтерской работы	2	на месяц
	16.13. Организация работы с отрядом юнармейцев, поисковый отряд	5	на месяц
	16.14. Организация школьной детской организации (самоуправление)	5	на месяц
	16.15. Организация летнего отдыха и каникулярного времени детей	3	на месяц
	16.16. Организация работы по ПДД (родительский патруль)	10	на месяц
	16.17. Организация работы наградной комиссии	2	на месяц

	16.18. Работа Председателя профкома школы	5	на месяц
	16.19. Организация и проведение занятий с детьми с особыми образовательными потребностями	1 (за одно занятие)	по факту

Начальное образование: учитель

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия	Количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	индикатор		
Выплаты за качество выполняемых работ			
1. Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Наличие призёров и победителей. Краевой уровень:	25 (за одну работу) 20 (за одну работу)	на месяц
	<ul style="list-style-type: none"> • Победитель • Призёр 		
	Муниципальный уровень:	15 (за одну работу) 10 (за одну работу)	на квартал
	Кустовой тур Уровень ОУ	5 (за одну работу) 10 (за одну работу)	на месяц на месяц
2. Организация участия во Всероссийской олимпиаде школьников, Всероссийский конкурс сочинений	Наличие призёров и победителей. Школьный уровень:	5 3	на квартал
	<ul style="list-style-type: none"> • Победитель • Призёр 		
	Муниципальный уровень:	15 10	
	<ul style="list-style-type: none"> • Победитель • Призёр 		

3. Повышение уровня педагогического мастерства	3.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства. Очные, дистанционные: <ul style="list-style-type: none"> • Победитель • Призёр • Участие Дистанционные: <ul style="list-style-type: none"> • Победитель • Призёр 	30 20 10	на месяц
	3.2. Проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету (отчет о проведенных мероприятиях, проектах, включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы), открытых уроков, мастер-классов	до 20	на месяц
	3.3. Презентация педагогического опыта: <ul style="list-style-type: none"> • Выступления на педсоветах, МО, семинарах, мастер-классов, открытых уроков • Опубликованная статья - методическая публикация - заметка в СМИ и др. 	школа – до 5 (за ед.) район – 10 (за ед.) до 10 (за единицу) до 5 (за единицу)	на месяц на месяц
4. Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	Очные, дистанционные: <ul style="list-style-type: none"> • Победитель • Призёр • Участие Дистанционные: <ul style="list-style-type: none"> • Победитель • Призёр 	20 15 10	на месяц
	Дистанционные: <ul style="list-style-type: none"> • Победитель • Призёр 	15 10	на месяц
5. Результаты внешней независимой экспертизы оценки качества (Итоговое сочинение)	Соответствие результатам промежуточной аттестации по предмету в класс	5	на месяц
	ККР, ГП, ЧГ-4 класс; <ul style="list-style-type: none"> • выше районного • выше краевого 	10 15	на год на год
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
6. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	6.1. Руководство МО	до 20	на месяц
	6.2. Участие в работе предметной, аттестационной, экспертной и др. комиссий	до 5	на месяц

	6.3. Наставническая работа	до 5	на месяц
7. Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	7.1. Наличие публикаций в изданиях	до 10	на месяц
	7.2. Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	до 10	на месяц
8. Исполнительская дисциплина. Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями	8.1. Заполнение школьной документации без замечаний	2	на четверть
	8.2. Достоверность отчетной информации	2	на четверть
	8.3. Своевременность сдачи отчетов (по итогам четверти)	2	на четверть
9. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации (электронный дневник, КИАСУО, ПУ-6, РЭШ, Фин. грамотность, Функциональная грамотность и др.)	до 15	на месяц
10. Степень самостоятельности и ответственности	Уровень инициативности и творчества (участие в конкурсах разного уровня)	до 20	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

<p>11. Сопровождение одаренных обучающихся</p>	<p>Участие школьников в мероприятиях различного уровня. Школьный конкурс чтецов, знатоков и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 место • 2 место • 3 место <p>Конкурсы, обязательные к участию (район, край):</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие • Победитель • Призёр <p>Спортивные соревнования (район):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Победитель • Призёр <p>ГТО:</p> <ul style="list-style-type: none"> • золото • серебро • бронза 	<p>3 (за человека) 2 (за человека) 1 (за человека)</p> <p>2 10 5</p> <p>10 5</p> <p>10 5 2</p>	<p>на месяц</p> <p>на месяц</p> <p>на месяц</p> <p>на месяц</p>
--	--	--	---

12. Организация работы в летний период	12.1. Летний оздоровительный лагерь.			
	• Начальник площадки: подготовка документации февраль-май	до 20	на месяц	
	• Отчёт по работе с документами	до 30	на месяц	
	• Старший воспитатель	2 (за день)		
	• День работы на площадке (воспитатели)	1(за день)		
13. Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с общешкольным планом	• Летний проект	до 10	на месяц	
	13.1. Воспитательные мероприятия для учащихся, выпускные вечера	до 10	на месяц	
	13.2. Проведение Нового года, юбилея школы	до 20	на месяц	
14. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	14.1. Работа технического специалиста	5	на месяц	
	14.2 Организация работы музея	до 10	на месяц	
	14.3. Сопровождение детей;	• подвоз к школе	до 10	на месяц
		• на районные мероприятия	до 5	по факту
		• на краевые мероприятия	до 20	по факту
	14.4. Работа ОДО (4 занятия в месяц)	до 10	на месяц	
14.5. Другое	до 50	по факту		

15. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	15.1 Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	до 10	по факту
	15.2. Включенность в общешкольные и внешкольные конкурсы: <ul style="list-style-type: none"> • участие • призер, победитель 	до 5(за одного) до 10 (за одного)	по факту по факту
16. Ведение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	16.1. Составление и корректировка в расписании учебных занятий	10	на месяц
	16.2. Ответственность за организацию аттестации педагогов	до 5	по факту
	16.3. Организация работы с "Одаренными детьми"	до 20	на месяц
	16.4. Организация профилактической работы (медиация)	2	на месяц
	16.5. Работа с сайтом школы, закупки	до 15	на месяц
	16.6. Работа инспектора по охране прав детей	2	на месяц
	16.7. Ответственность за работу ППК школы	3	на месяц
	16.8. Наставничество для заместителей директора, учителей	10	на месяц
	16.9. Работа по профориентации учащихся	5	на месяц
	16.10. Организация движения лесничество	5	на месяц
	16.11. Организация работы по БДД	5	на месяц

	16.12. Организация волонтерской работы	2	на месяц
	16.13. Организация работы с отрядом юнармейцев, поисковый отряд	5	на месяц
	16.14. Организация школьной детской организации (самоуправление)	5	на месяц
	16.15. Организация летнего отдыха и каникулярного времени детей	3	на месяц
	16.16. Организация работы по ПДД (родительский патруль)	10	на месяц
	16.17. Организация работы наградной комиссии	2	на месяц
	16.18. Работа Председателя профкома школы	5	на месяц
	16.19. Организация и проведение занятий с детьми с особыми образовательными потребностями	1 (за одно занятие)	по факту

17. Взыскания за нарушение исполнительской дисциплины.

Основания:

- Несвоевременное и неточное заполнение базы КИАСУО – 2 балла
- Несвоевременное и неточное заполнение и ведение личных дел учащихся - 2 баллов
- Несвоевременное заполнение журналов, выставление оценок, тем уроков в журнал - 5 баллов
- Несвоевременная сдача рабочих программ - 10 баллов
- Несвоевременная сдача планов ВР, отчётов - 5 баллов

18. Лишение стимулирующих выплат за отчетный период.

Основания:

- Наложение дисциплинарного взыскания

- Обоснованные жалобы со стороны ученической или родительской общности

19. Лишение премии.

Основания: Нарушение Правил внутреннего распорядка, коллективного договора и Устава ОУ.

20. Единовременное пособие: при выходе на пенсию выплачивается единовременное выходное пособие в размере до 10000 рублей.

Приложение № 9
к положению об оплате труда работников
муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Артюгинской школы

**Виды, критерии, размеры, показатели стимулирующих
выплат для административно - управленческого персонала учреждения**

Должности	Критерии	Показатели	баллы
Воспитатель ГПД	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	1.1. Соответствие наполняемости групп	90-100% -до 5 б
		1.2. Отсутствие случаев травматизма	До 10 баллов
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. Методическая работа	Выступление: школа-3балла район-5баллов
		2.2. Участие в научно-практических конференциях	До 10 баллов
		2.3. Организация и проведение мероприятий (праздники здоровья, спартакиады, спортивные конкурсы и т.д.)	До 10 баллов

		2.4. Участие в конкурсах	Школа-3 баллов Район-5 баллов Край-7 баллов
	3. Выплаты за качество выполняемых работ	3.1. Ведение документации	До 15 баллов
		3.2. Соблюдение режимных моментов	До 7 баллов
		3.3. Исполнительская дисциплина	До 10 баллов
Лаборант	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	1.1. Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов	До 3 баллов
		1.2. За ведение отчётной документации по расходованию химических реактивов, учёту лабораторного оборудования	До 3 баллов
		1.3. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	До 3 баллов
		1.4. Обеспечение условий ТБ.	До 3 баллов
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. Выполнение особо важных заданий, поручений администрации учреждения	До 3 баллов
		2.2. Разработка инструкций по ТБ	До 3 баллов
	3. Выплаты за качество выполняемых работ	3.1. Своевременное предоставление отчетных материалов	До 3 баллов
3.2. Качественное ведение документации		До 5 баллов	
Секретарь	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и	1.1. Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	До 20 баллов

ответственности при выполнении поставленных задач	1.2. Оформление документов для участия в районных, краевых, федеральных программах, проектов конкурсах	До 20 баллов
	1.3. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	До 15 баллов
	1.4. Выполнение особо важных заданий, поручений администрации учреждения	До 20 баллов
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. За выполнение работы кадрового работника (оформление трудовых книжек, трудовых договоров, формы Т-2, личных дел работников)	До 25 баллов
	2.2. За работу с электронной почтой	До 10 баллов
	2.3. Заполнение базы КИАСУО	До 30 баллов
	2.5. За работу со статистическими отчетами	До 10 баллов
	2.6. За работу по воинскому учету	До 10 баллов
	2.7. За оформление больничных листов	До 5 баллов
	2.8. За работу с пенсионным фондом	До 10 баллов
	3. Выплаты за качество выполняемых работ	3.1. Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота
3.2. Качественное ведение документации		До 20 баллов
3.3. Высокий уровень исполнительской дисциплины		До 30 баллов

Приложение № 10
к положению об оплате труда
работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Артюгинской школы

**Виды, критерии, размеры, показатели стимулирующих
выплат для заместителей директора учреждения**

Критерии	Показатели	Проценты
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	1.1. Высокий уровень аттестации педагогических работников	До 10
	1.2. Обеспечение государственного общественного характера управления в учреждении (наличие и работа УС)	До 10
	1.3. Состояние делопроизводства - своевременное предоставление материалов	До 10
	1.4. Работа с общественностью, с ассоциациями по проблемам образования и воспитания	До 10
	1.5. Организация предпрофильной и профильной подготовки	До 10
	1.6. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педсоветов	
	Уровень ОУ	До 15
	Районный уровень	До 25
	Краевой уровень	До 35
	1.7. Наличие собственных публикаций	До 10
1.8. Отсутствие обучающихся, не посещающих занятия без уважительной причины	До 20	
1.9. Участие в социально-значимых проектах, призовые места:		
Районный уровень	До 10	
Краевой уровень	До 20	
Федеральный уровень	до 30	

	1.10. Занятость детей, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН и ЗП, ПДН, во внеурочное время, охват дополнительным образованием, участие во внутришкольных мероприятиях (100%)	До 15
	1.11. Организация работы детского самоуправления	До 15
	1.12. Отсутствие и позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений обучающимися, уменьшения количества обучающихся, стоящих на внутришкольном учете	До 20
	1.13. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся и оздоровления детей и подростков	До 20
	1.14. Организация работы летней оздоровительной площадки	До 20
	1.15. Эффективная организация всеобуча	До 20
	1.16. Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в учреждении(нормы СанПиНа), пожарной, электробезопасности, технической безопасности и охраны труда	До 20
	1.17. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	До 20
	1.18. Эффективная организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории учреждения	До 20

	1.19. Организация проектной, исследовательской и другой продуктивной деятельности обучающихся	До 25
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. Оформление документов для проверок надзорных органов	До 20
	2.2. Работа с документами в период массовой отчетности	До 20
	2.3. Организация деятельности в случае чрезвычайной ситуаций	До 30
	2.4. Организация деятельности по подготовке школы к новому учебному году	До 80
	2.5. Обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала	До 10
	2.6. Организация деятельности учебно-консультационного пункта	До 20
	2.7. Организация работы по пожарной безопасности, охране труда	До 20
	2.8. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы: инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы (оборудование столовой, водопровод, системы отопления, освещения, санитарно-технического оборудования, канализации)	До 30
	2.9. Организация проведения итоговой аттестации	До 60
	2.10. За выполнение обязанностей ответственного за электробезопасность, электрохозяйство	До 15
	2.11. За выполнение обязанностей ответственного за охрану труда и технику безопасности	До 15
	2.12. Ответственному за теплоцентр	До 15

	2.13 За выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности	До 50
	2.14. За выполнение функций, связанных с финансовой деятельностью школы	До 40
	2.15. За работу с сайтом госзакупок	До 50
3. Выплаты за качество выполняемых работ	3.1. Участие в методических конференциях, консилиумах, семинарах (выступление) Районный уровень, краевой уровень	До 20 До 40
	3.2. Выполнение плана внутришкольного контроля, высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	До 20
	3.3. Разработка новых локальных нормативных актов	До 20
	3.4. Результаты учебной деятельности обучающихся: 3.4.1. Освоение государственного образовательного стандарта 100%	До 30
	3.4.2. Результаты ЕГЭ — успеваемость 100%	До 30
	3.4.3. Государственная (итоговая) аттестация 9 класс (процент выбравших экзамен не менее 60%) - успеваемость 100%	До 30
	3.5. Победа учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах Очные районный уровень Очные краевой уровень Очные федеральный уровень	До 15 До 25 До 40
	3.6. Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря школы	До 20

	3.7. Высокий уровень контроля за хозяйственным обслуживанием и техническим состоянием здания, оборудования, классов, учебных комнат, мастерских и других помещений школы.	До 30
	3.8. Качественный контроль за расходованием материалов и финансовых средств школы	До 30
	3.9. Организация и проведение мероприятий по экономии электроэнергии, водных, тепловых ресурсов	До 30
	3.10. Разработка и внедрение в систему работы учреждения портфолио учителя, как средство повышения качества обучения	До 30
	3.11 Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 40

Приложение № 11
к положению об оплате труда работников
муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Артюгинской школы

**Виды, критерии, размеры, показатели стимулирующих
выплат для технического и обслуживающего персонала учреждения**

Должности	Критерии	Показатели	баллы
Водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	1.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	До 30 баллов
		1.2. Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, водоснабжения, канализации и водостоков	До 30 баллов
		1.3. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	До 30 баллов
		1.4. Выполнение особо важных заданий, поручений администрации учреждения	До 30 баллов
		1.5. Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 30 баллов

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. Выполнение дополнительного объема работ в осенне-зимний период	До 30 баллов
	2.2. Уборка помещений во время проведения экзаменов, совещаний, мероприятий сторонних организаций, подготовка учреждения к мероприятиям массового характера (спортивные соревнования, выпускные баллы, праздники, дискотеки и др.), к приезду различных комиссий и др.	До 20 баллов
	2.3. Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	До 20 баллов
	2.4. Работа в дополнительное время при проведении мероприятий	До 30 баллов
	2.5. За совмещение должностей, замещение временно отсутствующих работников, расширение зоны обслуживания	До 50 баллов
	2.6. За соблюдение санитарного режима транспортного средства: мытье автобуса снаружи и внутри	До 30 баллов
3. Выплаты за качество выполняемых работ	3.1. Благоустройство территории учреждения (озеленение, ландшафт и др.)	До 20 баллов
	3.2. За ремонтные работы в летний период	До 50 баллов
	3.3. Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации школы, педагогов, родителей	До 10 баллов
	3.4. Качественное проведение генеральных уборок	До 10 баллов

		3.5. Содержание убираемого участка в соответствии с требованиями СанПинов	До 20 баллов
		3.6. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 20 баллов
		3.7. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	До 30 баллов
		3.8. Обеспечение безопасной перевозки детей, сотрудников, отсутствие ДТП	До 30 баллов
Повар	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	1.1. Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов	До 30 баллов
		1.2. Отсутствие замечаний, выговоров, взысканий со стороны администрации, педагогов, родителей	До 20 баллов
		1.3. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	До 30 баллов
		1.4. Выполнение особо важных заданий, поручений администрации учреждения	До 40 баллов
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. Организация обедов во время мероприятий различного уровня в учреждении	До 30 баллов
		2.2. Работа во время проведения детской оздоровительной площадки	До 70 баллов
	3. Выплаты за качество выполняемых работ	3.1. Наличие разнообразного ассортимента в меню	До 50 баллов
		3.2. Своевременное предоставление отчетных материалов	До 50 баллов

Порядок

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

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: ДО_{ср} - 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.