

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ Манзенской школы
А.В. Мутовина
01 февраля 2022г.



От работодателя:

Директор
МКОУ Манзенская школа
А.Н. Паршинцева
01 февраля 2022г.



Положение

об оплате труда работников

Муниципального казённого общеобразовательного учреждения

Манзенская школа

(в редакции от 01.02.2022г. приказ №27/6)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Положение разработано на основании примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казённых и бюджетных образовательных организаций, находящихся на территории Муниципального образования Богучанский район.

Учреждение имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников, определенные **приложением 7**, исходя из объема финансирования, распределенного на выплату стимулирующего характера.

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

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

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

1.5. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

- выплаты при направлении в служебные командировки;

- выплаты при совмещении работы с получением образования;

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

- выплаты за работу в сельской местности;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

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

3.5. Оплата труда лиц, работающих в МКОУ Манзенской 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 МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА

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

4.2. Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями 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 к настоящему Примерному положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждением 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 Учреждения.

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

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

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

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

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

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

Право на ежемесячную персональную стимулирующую выплату молодому специалисту, имеют лица в возрасте не старше 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с МКОУ Манзенской школой, осуществляющим обучение 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 (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")

4.8.2. 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).

4.8.3. 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).

4.8.4. 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.

4.8.5. Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями. (п.2 ст.4 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений")

4.9. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию организации, на месяц в плановом периоде);

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

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителю организации, заместителям определяется согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

Размер персональных выплат руководителю Учреждения, заместителям определяется согласно приложению 8 к настоящему Положению.

5.1.2. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его 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 руководителя Учреждения 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);
- 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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

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

- при высшей квалификационной категории - на 20%;
- при первой квалификационной категории - на 15%.

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

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

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

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем 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 должностного оклада руководителя образовательного учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений, составляет 45 должностных

окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

5.6. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю Учреждения 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. Руководителю Учреждения не позднее 20 числа текущего месяца представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организаций за месяц (период аналитической информации начинается с 20 числа предыдущего месяца и заканчивается 19 числом текущего месяца), являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям организаций.

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

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

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

5.8. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организации для руководителя Учреждения, его заместителей определяются согласно приложению 4 к настоящему Примерному положению.

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

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 Примерного положения.

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

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

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

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

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

6.2. Руководитель Учреждения, его 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 руководителю Учреждения не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта

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 МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

***1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования***

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3511 <u><*></u>
2 квалификационный уровень		3896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5760
	при наличии высшего профессионального образования	6556
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6029
	при наличии высшего профессионального образования	6866
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6603
	при наличии высшего профессионального образования	7521
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7226
	при наличии высшего профессионального образования	8234

 <*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5381 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	3511
2 квалификационный уровень	3704
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3896
2 квалификационный уровень	4282
3 квалификационный уровень	4704
4 квалификационный уровень	5937
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4282
2 квалификационный уровень	4704
3 квалификационный уровень	5164
4 квалификационный уровень	6208

**3. Профессиональные квалификационные группы должностей
 работников физической культуры и спорта**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	3896

4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений<*>	
1 квалификационный уровень	8565
2 квалификационный уровень	9207
3 квалификационный уровень	9933
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4282
3 квалификационный уровень	4704
4 квалификационный уровень	5937
5 квалификационный уровень	6706
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	7248
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	7790
2 квалификационный уровень	9025
3 квалификационный уровень	9718

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

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

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

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

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

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

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

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

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

K - повышающий коэффициент.

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

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

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

Таблица 1

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных	35%

	учреждений	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20%

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

где:

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

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

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

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

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

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

Q_1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов; Рассчитывается по следующей формуле: $Q_1 = Q - Q_2 - Q_{стим} - Q_{отп}$ где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

$Q_{отп}$ - 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 педагогических работников.

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

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3.	руководителям; работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) общеобразовательных учреждений, имеющих интернат	20
4.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
5.	за работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования	20
6.	за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат	15
7.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
8.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
9.	работникам учреждений (структурных подразделений),	15

	осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	
10.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
11.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
12.	выплата за работу в сельской местности	25

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

Приложение 4
к положению
об оплате труда работников
МКОУ Манзенская школа

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МКОУ МАНЗЕНСКОЙ ШКОЛЫ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

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

	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	2.1. Результативное участие педагогов и руководителей в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (наличие призовых мест)	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5% 7% 10%	
	2.2. Обязательное участие образовательной организации в проектах, в том числе в форме онлайн	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5% 10% 15%	
	2.3. Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой		5%	
	2.4. Организация и проведение на базе образовательной организации районных семинаров, совещаний, конференций	1 мероприятие	10 %	
	2.5. Наличие клубов, центров, объединений, занимающихся патриотическим воспитанием детей и молодежи, в том числе реализующих на базе ОУ программы ОУ ДОД.	наличие	5%	
		отсутствие	0%	
	2.6. Наличие в ОУ зарегистрированных в АИС «Навигатор» и реализуемых учреждением ДООП по 4 основным направлениям и в рамках деятельности ФСК.	Наличие хотя бы одной программы по направлению	5% за каждое направление, максимально-25%	
	2.7. Содействие в реализации в муниципалитете ДООП, обеспечивающих выполнение муниципальных целевых показателей по охвату детей ДО, в том числе с	Выполнение муниципальных целевых показателей на уровне ОУ (процент охвата)	10%	

	привлечением других учреждений.		
	2.8.Наличие ППЭ ГИА на базе образовательной организации	за каждый день экзамена	5%
	2.9. сетевое взаимодействие между образовательными организациями (при наличии договоров)	Наличие договоров	5%
3.Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1.отсутствие выпускников 9,11 классов без аттестатов (по результатам учебного года)	-	10%
Выполнение функций контрактного управляющего	3.2.. Разработка плана-графика закупок; осуществление подготовки изменений для внесения в план-график.	Размещение в единой информационной системе (ЕИС) плана-графика и внесенных в него изменений.	7%
	3.3. Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений; рассмотрение протокол разногласий (при необходимости); размещение проект контракта (контракт) в ЕИС и на электронной площадке;	Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством (без замечаний)	7%
	3.4. Ведение претензионных переговоров с поставщиками	Составление претензий по неисполнению контракта	7%
	3.5. Привлечение дополнительных внебюджетных средств	до 10 тыс. рублей	5%
		от 10-30 тыс. рублей свыше 30 тыс. рублей	10% 15%
Эффективность управления	3.6.отсутствие замечаний надзорных органов в	-	5%

	коллективом	части нарушений трудового законодательства		
		3.7.отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	-	5%
		3.10.Отсутствие нарушений, выявленных при проведении внутреннего финансового контроля (для образовательных организаций, <u>в которых осуществляется проверка</u>)	-	5%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
РУКОВОДИТЕЛЮ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3 (включительно)	30%
	свыше 3	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <*>	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	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 почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ И
ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

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

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ(ВОСПИТАТЕЛЕЙ)

Критерии		Индикаторы	Балл
1		2	3
Выплаты за качество выполняемых работ			
1. Качество процесса обучения	1.1	Степень подтверждения годовых оценок результатами ГИА (ЕГЭ, ОГЭ, ИКР):	
		100%	до 20
	от 80% до 99%	до 10	
	1.2	Подготовка к контрольно оценочным мероприятиям	1 за каждого учащегося
2. Результаты публичных выступлений учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	2.1	Количество победителей и призеров мероприятий:	За каждого победителя (призера)
		Муниципальных	Победитель до 25 Призер до 20
		Региональных	Победитель до 35 Призер до 30
		Всероссийских	Победитель до 45 Призер до 40
		Международных	Победитель до 55 Призер до 50

1. Организация <u>внеклассной работы</u> по предмету	3.1	Результаты участия в очных конкурсах (победители и призеры): Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на	За каждого участника
		Школы (дошкольного образования)	до 15
		Муниципалитета	до 20
		Региона	до 25
		Всероссийских	до 30
2. Развитие материальных ресурсов школы	4.1	Создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (создание фондов учебных материалов, создание и использование информационных стендов и др.)	до 20
	4.2.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	До 20
5.Аттестация педагогов	5.1	Положительные результаты аттестации	5 баллов за каждого педагога
6. Диагностика учащихся (воспитанников)	6.1	Стартовая и итоговая диагностика учащихся	1 балл за каждого учащегося
	6.2.	Подготовка документов на ПМПк.	10 за каждого воспитанника
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Внеурочная деятельность по предмету			
7.Организация <u>внеклассной работы</u> по предмету	7.1	Количество, проведенных мероприятий при охвате учащихся с предоставлением в электронном виде: разработки мероприятия, самоанализа, приложений, фото, видеоматериал, в соответствии с положением	За каждое
		Для одного класса	до 10
		Для группы классов	до 15
	Для куста	до 20	
7.2	Организация учебно – исследовательской, проектной деятельности (по результатам) с предоставлением материалов в электронном виде	За каждую работу	

		Уровень школы	до 20
		Муниципальный уровень	до 30
		Региональный уровень	до 40
		Всероссийский уровень	до 50
	7.3.	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).(дошкольное образование)	до 20
8.Обеспечение выполнения календарного графика	8.1	Оперативное замещение уроков (занятий) временно отсутствующих работников	до 10
9.Участие в комиссиях по организации проведения контролируемых мероприятий (ККР, ИС, ВПР и др.)	9.1	Проверка работ, ответственность при организации проведения контролируемых мероприятий, техническое исполнение при организации проведения контролируемых мероприятий	1балл за одну работу
10.Интенсификация работы	10.1	Организация и проведение мероприятий, не предусмотренных планом работы:	
		На уровне класса (группы)	до 5
		Группа классов	до 10
	На уровне школы (дошкольное образование)	до 15	
	10.2	Участие в онлайн (оффлайн) мероприятиях(конкурсах)	До 15
Деятельность в области здоровьесбережения			
11.Обеспечение выполнения календарного графика	11.1	Работа без представления листов нетрудоспособности	2
12.Сопровождение учащихся при подвозе	12.1	Отсутствие нарушений	до 10 балл за выезд
	12.2	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе: посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81%посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний	До 6 баллов

		возраст от 80% до 75% посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70% (дошкольное образование)	
Деятельность учителя (воспитателя) в области воспитания			
13. Организация воспитательной деятельности		Участие в мероприятиях:	За каждое
	13.1	Школа	5
	13.2	Муниципалитета	Победитель – до 20 Призёр – до 10
		Подготовка и проведение открытого мероприятия:	
	13.3	Школы	до 10
	13.4	Посёлка	до 15
	13.5	Отсутствие правонарушений и нарушений	1
14. Конкурс «Класс года»	14.1	Победа в конкурсе	до 25
15. Конкурс «Ученик года»	15.1	Победа в конкурсе	до 25
16. Школьные объединения	16.1	Выполнение плана работы школьных объединений	до 25
Выплаты за важность выполняемой работы			
Духовно-нравственная позиция учителя			
17. Участие в управлении школой	17.1	Работа в Совете трудового коллектива, в коллегиальных органах и комиссиях (в т.ч. медико-психологической комиссии), в Управляющем Совете (по согласованию с администрацией), профсоюзе, совет профилактики	до 10
18. Выполнение поручений, связанных с общественно - значимой деятельностью	18.1	Ведение документации:	
		Ведение протокола педсоветов	1
		Ведение протоколов педагогических советов, методических объединений	1

	18.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).(дошкольное образование)	до 5
19.Развитие имиджа школы	19.1	Публикации в СМИ	до 10 за каждую
	19.2	Привлечение телекомпаний	до 10 за каждое
	19.3	Отсутствие мотивированных обращений учащихся, родителей к директору школы и вышестоящие органы <i>(по согласованию с администрацией)</i>	1
		Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.(для воспитателей, муз.рук., инструктор физ.культуры)	
19.4	Поступившие благодарности и положительные отзывы <i>(по согласованию с администрацией)</i>	до 5	
20.Уровень исполнительской дисциплины	20.1	За работу по подготовке школы к новому учебному году	до 10
21.Степень самостоятельности и ответственности	21.1	Благоустройство, наполнение и оформление предметного кабинета, школы	до 4
Деятельность учителя (воспитателя) в области профессионального развития			
22.Организация внеклассной работы по предмету	22.1	За участие в конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, разработках тестов, выставках педагогического мастерства, педагогических чтениях, педагогических марафонах, смотрах-конкурсах, в работе окружных комиссий и жюри	до 10 (за каждое мероприятие)
23.Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства («Учитель года»,	23.1	Работа в творческой группе по подготовке участника	2 за каждого участника
	23.2	Подготовка заявки и конкурсных материалов для личного участия	2

фестиваль педагогический практик, премия президента и т.д.)	23.3	Победа в конкурсе (призовое место)	до 100
	23.4	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДО, образовательной программы.(дошкольное образование)	20
Обобщение и распространение педагогического опыта			
24.Обобщение педагогического опыта	24.1	Публичное представление (выступление) педагогического опыта на уровне:	За каждое:
		Уровень школы	до 20
		Муниципальный уровень	до 30
		Региональный уровень	до 50
		Всероссийский уровень	до 60
	24.2	Публикации в педагогических СМИ (сборниках, журналах, профессиональных газетах, образовательных сайтах) уровня:	За каждое:
		Уровень школы	до 15
		Муниципальный уровень	до 25
		Региональный уровень	до 35
	24.3	Всероссийский уровень	до 45
		Проведение открытых мероприятий (в т.ч. уроков) с предоставлением в электронном виде: разработки урока, самоанализа, приложений, фото или видеоматериалов (плагиат допустим на 50%)	до 15
		24.4	Работа с электронными платформами
25.Создание новых и поддержка действующих систем информационных продуктов		25.1	Системное администрирование
	25.2	Размещение материалов на сайте школы	1 за каждое обновление
	25.3	Предоставление материалов на сайт школы	до 10 за каждый материал

26. Достижения и профессиональный рост классного руководителя	26.1	Участие классных руководителей в профессиональных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях	За каждое
		Муниципальный уровень	до 15
		Региональный уровень	до 20
Эффективность социального опыта			
27. Ведение электронных баз	27.1	КИАСУО	до 200
	27.2	Одарённые дети Красноярья	до 50
	27.3	Навигатор	до 50
	27.4	Ведение электронного журнала	до 100
28. За результативность работы в летний период	28.1	Начальник лагеря дневного пребывания	до 20 (за каждую смену)
		Воспитатель лагеря дневного пребывания	до 15 (за каждую смену)
Наставничество			
29. Наставничество	29.1	Учитель- учитель	До 50

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА

№ п/п	Показатели	Число процентов
Выплаты за качество выполняемых работ		
1	Отсутствие или снижение доли неуспевающих учащихся	до 15 %
2	Отсутствие снижения качества обученности учащихся по результатам аттестации (ЕГЭ, ОГЭ, независимая оценка качества образования и т.п.)	За каждую процедуру отдельно до 5 % за каждого участника
3	Отсутствие снижения показателей успеваемости и качества образовательной деятельности в сравнении с предыдущим периодом	до 10 %
4	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет и т.д.) - предоставляется полный пакет документов	до 40 %
5	Организация проведения пробных экзаменационных испытаний, Всероссийских проверочных работ, других контрольно-измерительных мероприятий	до 2% за одного участника
6	Своевременная отчётность в Управление образования. Отсутствие замечаний специалистов Управления образования, наличие объяснений по нарушению сроков.	до 20%
7	Отсутствие травм, несчастных случаев	до 10%
Выплаты за важность выполняемой работы		
8	Повышение квалификации педагогических кадров	до 30 % за каждого педагога
9	Очное участие учащихся в районных, региональных, Всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах и др.	На муниципальном уровне: победитель — до 30 %, призёр — до 25 %; На региональном: победитель — до 40%, призёр — до 35%; На всероссийском: победитель — до 50%, призёр - до 45%
10	Участие учащихся в социальном проектировании	За каждого участника на муниципальном по 10 %, на региональном до 20 % на Российском уровнях до 30 %. За каждого призера:

		<p>на муниципальном уровне – до 20 %; на региональном уровне – до 30 %, Российском уровне – до 40 %</p> <p>За каждого победителя: на муниципальном уровне – до 30 %; на региональном уровне – до 40 %, Российском уровне – до 50%</p>
11	Вариативность системы дополнительного образования школы	Наличие 3-х и более направлений — до 30 %
12	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей — предоставляется полный пакет документов (разработка, анализ, отчет, фото или видео материалы и др.)	до 20 %
13	Пополнение сайта новыми материалами.	<p>За каждую публикацию: на уровне школы — до 10%; на уровне муниципалитета — до 15%; на уровне региона — до 20%; на Всероссийском уровне — до 25%;</p>
14	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	до 10 %
15	Деятельность детских объединений или организаций в образовательном учреждении (полный пакет документов)	Наличие и деятельность детских объединений и организаций, утвержденных локальным актом регламентом деятельности — до 20%
16	Организация внешкольной деятельности с детьми из группы риска	50% занятость до 20%, 75% - до 30%, 100% - до 40%
17	Организация воспитательной работы в каникулярное время	50% занятость до 0%, 75% - до 30%, 90% - до 40%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
18	Доля учащихся (от наполняемости), постоянно занимающихся в дополнительном образовании	<p>20% – до 10 %; 30%- до 20 %;</p>

		50% - до 30 %. более 50% - до 40%
19	Количество учащихся школы (в личном/командном первенстве), ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) — курирование.	Победители или призёры на муниципальном уровне – до 20 % (победитель), 10% (призёр); на региональном уровне – до 30 % (призёр), до 40 % (победитель); на всероссийском или международном уровне – до 30 % (призёр), до 50 % (победитель)
20	Обеспечение эффективного участия педагогов школы в конкурсах различного уровня и представление школы на районных, региональных, Всероссийских мероприятиях	Победитель – до 40%, призёр - до 30% Участие до 10%
21	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	За каждую публикацию: на уровне школы — до 5%; на уровне муниципалитета — до 10%; на уровне региона — до 15%; на Всероссийском уровне — до 20%;
22	Административное дежурство по школе.	до 5 % за одно дежурство;
23	Организация деятельности школьных средств массовой информации	Наличие школьной газеты – до 5%, сайта – до 10%, обновляемых не реже 1 раза в месяц ; наличие школьной теле(радио) студии – до 10 %
24	Участие в районных или краевых акциях, мероприятиях	1 мероприятие – до 20%
25	Публикация собственных работ	Наличие публикаций работ в периодических изданиях, сборниках: на уровне муниципалитета – до 10%, региона – до 15%, России – до 20%
26	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ. Срочные и неотложные работы, необходимые для функционирования школы: - оформление документов для проверок надзорных органов; - работа с документами в период массовой отчётности;	до 40%

	- организация деятельности в случае чрезвычайных ситуаций; - организация деятельности по подготовке школы к новому учебному году.	
27	Организация работы летнего оздоровительного лагеря.	до 30%
28	Заполнение базы РБД, РИС и др.	За каждую базу до 30%

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПРОЧЕМУ ПЕРСОНАЛУ

	Критерии	Баллы
Выплаты за качество выполняемой работы		
1	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 4
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 4
3	Качественное ведение делопроизводства	до 4
4	Своевременная подготовка необходимых документов для руководства школы	до 4
5	Качественный контроль исполнения документов, поручений, заданий, руководства школы;	до 8
6	Высокая читательская активность учащихся	до 6
7	Высокий уровень организации работы по сохранению и пополнению библиотечного фонда школы;	до 4
8	Своевременное и правильное оформление материально-хозяйственной документации	до 8
9	Безаварийность работы	до 4
10	Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений школы в соответствии с нормами СанПиН	до 4

11	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка участка	до 4
12	Качественная работа по обеспечению сторожевой охраны образовательного учреждения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения школы в период работы);	до 4
Выплаты за важность выполняемой работы		
13	Обеспечение высококачественных санитарно-гигиенических условий в помещении (соблюдение температурного режима).	до 4
14	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности охраны труда.	до 4
15	Отсутствие травматизма, предписаний надзорных органов.	до 4
16	Соблюдение 10-дневного меню	до 10
17	Обеспечение безопасности питания в соответствии с требованиями СанПиНа к содержанию пищеблока и на этапах подвоза приема и хранения продуктов.	до 10
18	Работа с библиотечным фондом	до 4
19	Подготовка отчетов	до 4
20	Организация и проведение генеральных уборок в школе	до 4
21	Содержание мест складирования бытовых отходов в соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм;	до 4
22	Проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели, учебных и вспомогательных помещений;	до 4
Выплаты за интенсивность выполняемой работы		
23	За выполнение сантехнических работ, устранение неполадок во внеурочное	до 4

	время, погрузочно-разгрузочные работы	
24	За напряженность и интенсивность труда	до 10
25	Увеличение объема работ, выполнение обязанностей, не входящих в должностные	до 8
26	Участие в школьных и районных мероприятиях	до 6
27	Оформление тематических выставок	до 10
28	Ненормированный рабочий день	до 4
29	За работу в выходные дни, поездки на экскурсии	до 10
30	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	до 4
31	Работа без предоставления листов нетрудоспособности	2

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

(Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 988 "Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края")

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за опыт работы в занимаемой должности <*>	
1.1	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	20%
1.2	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	30%
1.3	свыше 10 лет:	25%

	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы	
2.1	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
	преподавателям профессиональных образовательных учреждений	15%
2.2	за классное руководство, кураторство <****>	2700,0 рубля
2.3	за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4	профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня; общепрофессиональным профессиям рабочих первого и второго уровней и общепрофессиональным должностям служащих первого, второго, третьего уровней за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района	47,1%
2.5	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
2.6	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных	60%

	образовательных учреждений	
2.7	за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60%
2.8	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
5	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, а также педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы <*****>	
5.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе	5000 рублей
5.2	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах	10000 рублей

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее - образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с [Постановлением](#) Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<*****> Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

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

Приложение 9
к положению
об оплате труда работников
МКОУ Манзенская школа

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МАНЗЕНСКОЙ ШКОЛЫ**

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

Приложение 10
к положению
об оплате труда работников
МКОУ Манзенская школа

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

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

Порядок
исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
работников основного персонала для определения размера должностного оклада
руководителя МКОУ Манзенской школы

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

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МКОУ Манзенской школы 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 МКОУ Манзенской школы;

n - штатная численность работников основного персонала.

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

-изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала МКОУ Манзенской школы более чем на 15 процентов;

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

Приложение 12
к положению
об оплате труда работников
МКОУ Манзенская школа

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

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