

*Регистрационная карточка*

Управление экономики и планирования администрации Богучанского района  
№ 12 « 04» «03» 2022г.

**Коллективный договор: Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Богучанская школа №3**

Дата подписания коллективного договора: протокол № 1 от 04.03.2022 года,  
( коллективный договор на 2021-2024 годы)

---

Коллективный договор : на 27 л.

---

Стороны, подписавшие коллективный договор: Председатель первичной профсоюзной организации МКОУ Богучанская школа № 3 С.А. Логинова и директор МКОУ Богучанская школа № 3 Л.В. Борисова

Коллективный договор (дата):

---

зарегистрирован управлением экономики и планирования администрации Богучанского района «04» «03» 2022 года.

Начальник управления  
экономики и планирования  
администрации Богучанского района



Ю.С.Фоменко

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
БОГУЧАНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 3

663430 Красноярский край, Богучанский район, С. Богучаны, ул. Октябрьская, д.117  
Телефон 8 (39162) 21946; 22860  
ИНН 2407009191 ОГРН 1022400594105

Изменения в коллективный договор на 2021 - 2024 гг.

От работодателя:  
директор Муниципального казённого  
образовательного учреждения  
Богучанской средней школы № 3

Д.В. Борисова/  
« 5 » марта 2022 г.



От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации Муниципального казённого  
образовательного учреждения  
Богучанской средней школы № 3

/С.А. Логинова/  
« 5 » марта 2022 г.

Изменения в коллективный договор прошли уведомительную регистрацию в Управлении  
экономики и планирования администрации Богучанского района

Регистрационный № 12 от « 04 » 03 2022 г.

Начальник Управления экономики и планирования  
администрации Богучанского района

Ю.С.Фоменко



Утверждены на Общем собрании  
трудоого коллектива

Протокол № 1 от 04 марта 2022 г.  
М.П.

Внести следующее изменение в Коллективный договор, утвержденный 27.01.2021 года следующие изменения:

1. Раздел № VII «Гарантии и компенсации» дополнить пунктами следующего содержания:

« - Работодатель ходатайствует перед управлением образования администрации Богучанского района о выплате подъемного пособия молодым специалистам в соответствии с Порядком выплаты единовременного подъемного пособия молодым специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных на территории муниципального образования Богучанский район.

⌘ Работодатель своевременно предоставляет в управление образования администрации Богучанского района пакет документов для оформления компенсации за найм жилья в соответствии с действующим Порядком возмещения расходов стоимости найма (поднайма) жилых помещений работникам бюджетной сферы Богучанского района.

⌘ Работодатель предоставляет два оплачиваемых выходных дня работникам, проходящим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19). По заявлению работника, данные два дня могут быть присоединены к очередному ежегодному отпуску»

2. Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Богучанской средней школы № 3» являющиеся приложением № 1 к коллективному договору на 2021-2024гг. принять в новой редакции согласно приложению 1.

**Приложение 1**

Приложение № 1 к коллективному договору  
МКОУ Богучанской средней школы № 3  
от 2021 - 2024гг.

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ БОГУЧАНСКОЙ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ № 3**

### **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Богучанской средней школы № 3 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 образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Богучанской средней школы № 3 (далее – учреждение).

1.2. Положение об оплате труда разработано на основании Постановления №

1030-п от 20.09.2017 « Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казённых и бюджетных образовательных организаций, находящихся на территории Муниципального образования Богучанский район».

МКОУ БСШ № 3 разрабатывает положения об оплате труда руководствуясь примерным Положением об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, находящихся на территории Муниципального образования Богучанский район. Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников, определенные приложением 7, исходя из фонда на выплату стимулирующего характера.

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

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

1.4. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждения 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. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

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

2.3. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приложением 2 к настоящему Примерному положению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в локальных нормативных актах.

2.5. Выплаты компенсационного характера.

2.6. Работникам организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда;

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

-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).

2.7. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. 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).

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 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

2.10. Выплаты стимулирующего характера.

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

### **3. Условия оплаты труда руководителю учреждения и его заместителям**

3.1. Выплаты компенсационного характера руководителю организаций и его заместителям устанавливаются в соответствии с п.2.2 настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3.2. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого учреждения с учетом отнесения учреждения 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».

3.3. Перечень должностей, профессий работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» утверждается постановлением администрации Богучанского района Красноярского края.

3.4. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера

должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется согласно приложению 11.

3.5. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 32 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя МКОУ БСШ №3 может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

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

3.6. 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.

3.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем образовательного учреждения на 10-30 % ниже размеров должностного оклада руководителя образовательного учреждения без учета увеличения должностного оклада руководителя при наличии квалификационной категории.

3.8. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю 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.

3.9. Руководитель не позднее 20 числа текущего месяца представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организаций за месяц, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю.

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

3.11. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы управление образования администрации Богучанского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя определяются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителю учреждения и его заместителям определяется согласно приложению 5 к настоящему Положению.

3.13. При выплатах по итогам работы учитываются:

-степень освоения выделенных бюджетных средств;

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

Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения и его заместителям определяется согласно приложению 6 к настоящему Примерному положению.

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

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению управления образования администрации Богучанского района на срок не более 1 года.

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

3.16. Заместителям руководителя размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя .

3.17. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю организации с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного п.3.5 настоящего Положения.

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

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов 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

3.18. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и 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 и его заместителей и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией Богучанского района.

#### **4. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников образовательного учреждения**

4.1. Работникам образовательного учреждения ежемесячно по решению комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат (далее - комиссия), образованной в учреждении, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией 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 устанавливаются в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

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

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

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 8 к настоящему положению.

4.4. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

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

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

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

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$



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.

$$C_{\text{балла}} \square Q_{\text{стим.раб.}} / \prod_{i=1}^n B_i,$$

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.

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

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 учреждения, на месяц в плановом периоде);

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

## 5 Другие вопросы оплаты труда

5.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, 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.

5.2. В целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам организации, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника организации за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником организации времени, региональная выплата производится в размере, определяемом для каждого работника как

разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения

Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.3. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается на основании приказа руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, юбилейной датой (50,55, и т.д.) ,с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), увольнением в связи с выходом на пенсию, молодым специалистам при заключении трудового договора.

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех окладов без повышающего коэффициента рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 5.3.

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.

5.4. Не чаще 1 раза в год на основании постановления администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений» в соответствии с утвержденными показателями Комиссией по отнесению муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, образованной при управлении образования администрации Богучанского района Красноярского края, производится отнесение муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения.

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников учреждения**

Квалификационные уровни	Должности работников образования		Минимальная ставка заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физическому воспитанию	При наличии среднего профессионального образования	5760,0
		При наличии высшего профессионального образования	6556,0
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	При наличии среднего профессионального образования	6029,0
		При наличии высшего профессионального образования	6866,0

3 квалификационный уровень	педагог-психолог; воспитатель	При наличии среднего профессионального образования	6603,0
		При наличии высшего профессионального образования	7521,0
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; руководитель физического воспитания	При наличии среднего профессионального образования	7226,0
		При наличии высшего профессионального образования	8234,0

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общепрофессиональные должности служащих»**

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		Минимальный оклад (должностной оклад), руб.
1 квалификационный уровень	секретарь;	3511,0

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант;	3896,0
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	4282,0
3 квалификационный уровень	Шеф - повар	4704,0

**Профессиональные квалификационные группы  
общепромышленных профессий рабочих**

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	Минимальный оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	

1 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;</p> <p>гардеробщик;</p> <p>дворник;</p> <p>сторож;</p> <p>уборщик служебных помещений;</p> <p>подсобный рабочий;</p>	3016,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;</p> <p>водитель автомобиля;</p> <p>повар;</p>	3511,0
3 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <p>рабочий по обслуживанию зданий</p>	4704,0
4 квалификационный уровень	Рабочий 9 разряда (ТС)	5667,0

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

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципального казенного и общеобразовательного учреждения БСШ №), 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:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K/100, \text{ где:}$$

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 коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

Таблица

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

	второй квалификационной категории	10%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35%
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20%

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2, \text{ где:}$$

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

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

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

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

-если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $> 15\%$ , то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%, \text{ где:}$$

$Q_1$  - 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.

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}, \text{ где:}$$

$Q$  - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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



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

п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
	руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
	руководителям; работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) общеобразовательных учреждений, имеющих интернат	20
	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
	за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат  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  работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15  20  15
	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25

	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
	выплата за работу в сельской местности	25

-----  
<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ  
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МКОУ БСШ № 3 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
<b>Руководитель учреждения</b>	<b><i>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i></b>			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	1.1. Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие предписаний надзорных органов	10%
			отсутствие травм, несчастных случаев	10%
		1.2. Эффективность финансово- экономической деятельности	Эффективное использование бюджетных средств	5%

		1.3. Организация подвоза учащихся к образовательной организации	Осуществление подвоза в соответствии с требованиями	15%
		1.4. Информационная открытость организации	Своевременное обновление информации, размещаемой на сайте	5%
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Обеспечение развития учреждения			
		2.1. Результативное участие педагогов и руководителей в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (наличие призовых мест) (в течение отчетного периода)	муниципальный уровень	5%
			краевой уровень	7%
			федеральный уровень	10%
		2.2. Обязательное участие образовательной организации в проектах, в том числе в форме онлайн (в течение отчетного периода)	муниципальный уровень	5%
			краевой уровень	10%
федеральный уровень	15%			
2.3. Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой	Наличие программ Наличие плана	5%		
2.4. Организация и проведение на базе образовательной организации районных семинаров, совещаний, конференций	1 мероприятие	10 %		
2.5. Наличие клубов, центров,	наличие	5%		

	объединений, занимающихся патриотическим воспитанием детей и молодежи, в том числе реализующих на базе ОУ программы ОУ ДОД.		
	2.6. Наличие в ОУ зарегистрированных в АИС «Навигатор» и реализуемых учреждением ДООП по 4 основным направлениям и в рамках деятельности ФСК.	Наличие хотя бы одной программы по направлению	5% за каждое направление, максимально-25%
	2.7. Содействие в реализации в муниципалитете ДООП, обеспечивающих выполнение муниципальных целевых показателей по охвату детей ДО, в том числе с привлечением других учреждений.	Выполнение муниципальных целевых показателей на уровне ОУ (процент охвата)	10%
	2.8. Наличие ППЭ ГИА на базе образовательной организации	за каждый день экзамена	5%
	2.9. сетевое взаимодействие между образовательными организациями (при наличии договоров)	Наличие договоров	5%
<b><i>3. Выплаты за качество выполняемых работ</i></b>			
	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	Договоры заключены в	7%

		контрактов, договоров обслуживаемых учреждений; рассмотрение протокол разногласий (при необходимости); размещение проект контракта (контракт) в ЕИС и на электронной площадке;	соответствии с действующим законодательством (без замечаний)	
		3.4. Ведение претензионных переговоров с поставщиками (в течение отчетного периода)	Составление претензий по неисполнению контракта	7%
		3.5. Привлечение дополнительных внебюджетных средств	до 10 тыс. рублей от 10-30 тыс. рублей свыше 30 тыс. рублей	5% 10% 15%
Эффективность управления коллективом		3.6.отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	(в течение отчетного периода)-	5%
		3.7.отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	(в течение отчетного периода)	5%
		3.8.Отсутствие нарушений, выявленных при проведении внутреннего финансового контроля (для образовательных организаций, в которых осуществляется проверка)	заполняется по мере проведения проверок УО -	5%

-----  
<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ  
РУКОВОДИТЕЛЮ И ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

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 РУКОВОДИТЕЛЮ И  
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

<b>Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения</b>		<b>Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %</b> <*>
<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>	<b>Возможные %</b>
<b>1.</b>	<b>2</b>	
1.1. Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места: Федеральные краевые	20 10
1.2. Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	10
1.3. Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Организация принята надзорными органами ( без замечаний)	10
1.4. Проведение ремонтных работ (в течение отчетного периода)	Завершенные ремонтные работы	10

-----  
<\*> Без учета повышающих коэффициентов.



**Размер персональных выплат педагогическим  
работникам общеобразовательного учреждения**

№ 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,обществознания, МХК, ОРКСЭ, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2.	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального	20%

	<p>образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении).</p> <p>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения</p>	
--	---	--

<\*> 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 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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.

Приложение № 8  
к положению об оплате труда  
работников муниципального  
казённого  
общеобразовательного  
учреждения Богучанской  
средней школа № 3

## **Положение о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера**

### **1. Общие положения и задачи комиссии**

Для установления работникам стимулирующих выплат создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), избираемая на общем собрании работников и утверждаемая приказом по школе. Комиссия создается в составе не менее пяти и не более семи членов. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря. Секретарь ведет протокол заседания комиссии. В состав комиссии обязательно входит председатель профкома школы. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с локальным актом школы.

Основные задачи комиссии:

- ⌘ оценка результатов деятельности работников школы в соответствии с критериями;
- ⌘ заполнение протокола заседания комиссии о назначении стимулирующих выплат.

### **2. Организация деятельности комиссии**

2.1. Работу комиссии возглавляет председатель. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.2. Решение комиссии принимается открытым голосованием, большинством голосов, при условии присутствия не менее половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса. Работники имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения. Комиссия принимает решение о стимулировании и премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола директор школы издает приказ о распределении стимулирующих выплат и премировании. Приказ доводится до сведения работников в недельный срок.

2.3. Заседание комиссии проводятся не позднее 17 - го числа месяца, по итогам которого производятся выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.4. Решение комиссии оформляется протоколом и направляется директору ОУ. Директор школы на основании решения комиссии готовит приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и не позднее 20 –го числа текущего месяца доводит до сведения работников школы и передает его главному бухгалтеру.

2.5. При распределении поощрительных выплат работникам школы, комиссия оценивает их деятельность по бальной системе на основании информации, представленной администрацией (информация проверяется членами комиссии и директором школы).

Стоимость балла определяется главным бухгалтером ОУ путем деления объема средств, составляющих стимулирующую часть фонда оплаты труда каждой группы за отчетный

период на сумму итогового количества баллов, набранных работниками группы. Размер стимулирующей выплаты определяется путем умножения итогового количества баллов, набранных работником, на стоимость балла.

2.6. Все заполненные и обработанные таблицы подлежат хранению в течение учебного года.

2.7. Обеспечение соблюдения принципа «прозрачности» при распределении стимулирующих выплат

2.8. Решение комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работника.

Приложение № 9  
к положению об оплате труда  
работников муниципального  
казённого  
общеобразовательного  
учреждения Богучанской  
средней школа № 3

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ МКОУ БСШ № 3**

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
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	1. отсутствие предписаний надзорных органов	4
			2. отсутствие травм, несчастных случаев	2
		наличие локальных	3. соответствие	3

		нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	локальных нормативных актов учреждения 4. нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	5. 0	3
	Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных КИАСУО, одарённые дети, «Навигатор», ПДД, программ развития, образовательных проектов	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных,	6. Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	10 за каждый, не более 30
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	7 муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень участие: краевой уровень муниципальный уровень	3 4 5 2 1
		ведение экспериментальной работы	8. наличие статуса базовой площадки	5
	Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	9. качество обученности не ниже 70%	5

	реализация проектной и исследовательской деятельности	10. охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность, не менее 25%	3
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	11. не менее 50%	3
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	12. 100% выполнения плана	5

### Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: учитель , Педагог дополнительного образования, педагог-организатор,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д.	1 Мероприятие	2
	Руководство и организация	Реализация проекта или его	2	



инструктор по физической культуре, воспитатель ГПД, педагог-психолог	проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	представление:	Класс (группа)	2	
			Школа	5	
			Муниципальные	10	
			Региональные	15	
			Федеральные	30	
		Участие в конкурсе проектов	3 Школа	5	
			Муниципальные	10	
			Региональные	15	
			Федеральные	30	
	Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	4	Учреждение: дистантное очное	1 5
				Муниципальные: дистантное очное	5 10
				Региональные: дистантное очное	10 15
				Федеральные: дистантное	15

			очное	25
		Наличие победителей и призеров:	5 Внутри учреждения: дистантное очное	5 7
			Муниципальные: дистантное очное	7 15
			Региональные: дистантное очное	15 20
			Федеральные: дистантное очное	20 30
	Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных КИАСУО, видеонаблюдения, действие информационной панели, интерактивных досок	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных, видеонаблюдения, интерактивных досок	6. Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	15
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	7 Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп	20
		Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, , в том числе и на уровне муниципалитета.	8. Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10

		Наставничество молодых педагогов	9. Методическое сопровождение молодых специалистов в соответствии с утвержденным планом	5
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	10. Наличие призеров и победителей  Муниципальный Региональный Федеральный	15 50 100
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью,	Разработка и реализация проектов и программ	11. Призовое место в конкурсе проектов и программ	20
12. Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на педагогических советах, семинарах, форумах педагогов			10	
Внутри учреждения		5		
Муниципальные		15		
Региональные		30		
		Проведение мастер классов ( в том числе открытых уроков)	Федеральные	50
	Обеспечение труда и отдыха	Ответственному за организацию	13. в пределах поселка	10

	учащихся	труда и отдыха учащихся (учебно-тематические экскурсии, посещение музеев, театров, походы, общественно-полезный труд) во внеурочный период, летний оздоровительный лагерь, «малышковая школа», организация предметных кружков	в пределах района за пределами района	20 50
	Изготовление наглядных материалов	Подготовка материалов и оформление школьных стендов, газет, тематических композиций, декораций и их сопровождение	14. Наличие наглядных материалов в соответствии с требованиями	10
	Оформление документов	Заполнение грамот, сертификатов, аттестатов, ведение протоколов и других отчетных документов	15. Количество	60
	Разработка локальных актов	Участие в разработке локальных актов школы	16. Наличие локальных актов	50
	Организация внеклассной работы, в том числе по предмету школьного курса, по физическому воспитанию, сохранению и укреплению здоровья учащихся	Разработка, проведение и участие в спортивных мероприятиях, соревнованиях, внеурочных мероприятиях, в том числе по предмету	17. на уровне школы на уровне района на уровне края	20 30 100
	Организация благотворительной помощи в УВ процессе и привлечение родителей, общественности к	Работа с внебюджетными средствами, с дополнительно поступившими средствами (спонсорскими, грантами и др.) на	18. Факт привлечения средств Получение гранта	30 100

	благоустройству и оформлению кабинета, школы	развитие образовательной среды		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с педагогической запущенностью, с детьми, у которых родной язык не русский.	Индивидуальный образовательный маршрут	19. По итогам четверти Повышение успеваемости учащихся, испытывавших трудности в обучении	5 за каждого обучающегося
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Динамика качества обученности учащихся	20 Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов) и стабильности (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	5
		Проведение индивидуальных консультаций по предметам  (4 часа астрономических в месяц),	21      Количество человек  1 – 3  4 – 8  9 и более	  10  15  20
		Отношение среднего балла ЕГЭ и ОГЭ по математике и	22	

		русскому языку и предметов по выбору к среднему баллу ЕГЭ по краю (по результатам учебного года)	На уровне выше	20 30
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных):	23 Призер: школьный	10
			муниципальные	15
			региональные	20
			федеральные	50
			24 Победитель: школьный	20
			муниципальные	30
			региональные	50
			федеральные	100
	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в изданиях	25 школа	2
			Муниципальные	6
			Региональные	8
			Федеральные	10

	Организация дистанционного обучения учащихся (Интенсивная школа)	Наличие, стабильность состава обучающихся, при наличии документа об окончании	26 Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)	1 за каждого, не более 10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	27 За каждый реализованный проект, программу	20
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Организация работы с детьми разных социальных групп (стоящих на СОП и ПДН ОВД, группы риска)	Участие ребят в деятельности спортивных секций, творческих объединений, кружков	28 Представление результатов на мероприятиях разного уровня	5 один человек
Выплаты за качество выполняемых работ				
		Отсутствие правонарушений, снятие с учета семей и детей, состоящих в СОП и ПДН ОВД	29 Человек (семья)	За 1 человека до 10

Педагог-библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	30 80%	30
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	31 Наличие программы развития	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	32 Менее 20% фонда	30
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	Проведение уроков информационной культуры	33 1 раз в четверть	20
		Проведение дней информирования	34 1 раз в четверть	20
		Организация сотрудничества с книготоргующими организациями, подписка на периодические издания	35 Наличие договора	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	36 Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
секретарь-	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении			



машинистка,	поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	37 100%	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	38 100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	39 Соблюдение регламентов	30
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	40 0	40
			41 Устранение предписаний в установленные сроки	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	42 Отсутствие вспышек заболеваний	20
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	43 0	40
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, , подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	44 0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для воспитанников	45 Постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	46 Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	47 Наличие	30	
Учитель ОБЖ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	48 Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	20
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	49 Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20
	Взаимодействие с	Разработка плана гражданской	50	30

	учреждениями и организациями	обороны учреждения	Наличие плана	
		Организация занятий по гражданской обороне	51 Проведение учений 2 раза в год	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	52 100%	30
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	53 0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	54 Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	55 Своевременно, качественно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	56 Экономия материальных средств	20
Осуществление рационального		57	20	

		расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	58 Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20
		Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	59 Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20
		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	60 100%	10
Педагогический работник: классный руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Проведение мероприятий для родителей обучающихся	61. Проведение одного мероприятия в соответствии с планом при посещаемости: До 50%  51-75%  76 % и выше	5   7

				9
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Подготовка классного коллектива к конкурсам разного уровня.	62. Участие классного коллектива в конкурсе	5

	<p>Организация работы по профилактике правонарушений учащимися класса</p>	<p>Ранняя профилактика семей СОП и группы риска</p> <p>( мероприятия в соответствии с планом, участие в заседании совета профилактики, рейды .</p>	<p>63. Наличие призеров и победителей</p> <p>Школьный</p> <p>Муниципальный</p> <p>Региональный</p> <p>Федеральный</p> <p>64.</p> <p>Отсутствие правонарушений, снятие с учета семей и детей, состоящих с СОП и ПДН</p> <p>В связи с исправлением</p>	<p>10</p> <p>15</p> <p>50</p> <p>100</p> <p>5 за одного человека</p>
--	---	--	--	--

Выплаты за качество выполняемых работ				
	Обеспечение труда и отдыха учащихся	Во внеурочное время учебно-тематические экскурсии, посещение музеев, театров, походы, общественно-полезный труд во внеурочный период, летний оздоровительный лагерь	65. в пределах поселка в пределах района за пределами района	5 20 50
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Разработка и применение методических материалов для классных часов и внеклассных мероприятий в соответствии с планом работы классного руководителя. ( открытое мероприятие)	66 Классное мероприятие Группа классов Общешкольное	10 14 20
		Участие классных руководителей в конкурсе « Самый классный классный». Участие класса в конкурсе « Класс года»	67 Победа классного руководителя в конкурсе « Самый классный классный».  Победа класса в конкурсе « Класс года»	10000р  Подарок классу

**РАЗМЕР  
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МКОУ БСШ № 3**

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%
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 муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
	краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	2155,2 рубля

<\*> 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, младшим воспитателям и помощникам воспитателей 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), 2155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника 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.

**РАЗМЕР  
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МКОУ БСШ № 3**

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 ремонтных объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 12  
к положению об оплате труда  
работников муниципального  
казённого  
общеобразовательного  
учреждения Богучанской  
средней школа № 3

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и 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)

№ 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		
		Рук-ль	Зам рук-ля	
1	2			
1	Общеобразовательные организации	2,9	2,7	

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

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

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

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

где: ДО<sub>ср</sub> - 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 образовательного учреждения 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.