

Утверждаю:

Директор
МКОУ Невонской школы
А.А.Аничкина
«04» февраля 2025 г.



Согласовано:

Председатель ПК
МКОУ Невонской школы
Т.С. Летунова
«04» февраля 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
НЕВОНСКОЙ ШКОЛЫ**

п. Невонка
Богучанский район
Красноярский край
2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Невонская школа (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации Богучанского района № 1177-п от 29.12.2021 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Богучанского района», с постановлением от 28.12. 2024 № 1231- п

«О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района, утвержденное постановлением администрации Богучанского района от 29.12.2021 №1177-п» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Невонской школой (далее – учреждение).

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

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

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

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) 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.

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

- 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")

1.7. Заработная плата работникам выплачивается в денежной форме.

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

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

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

Если работник принят с 1-го по 9-е число, заработная плата выплачивается тремя частями:

- 10-го числа текущего месяца – пропорционально отработанному времени со дня приема на работу;

- 25-го числа текущего месяца – за первую половину календарного месяца с учетом ранее выплаченной суммы;

- 10-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца.

Если работник принят с 16-го по 24-е число, заработная плата выплачивается двумя частями:

– 25-го числа текущего месяца – пропорционально отработанному времени со дня приема на работу;

– 10-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца, с учетом ранее выплаченной суммы».

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

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

1.8. В случае несвоевременной выплаты заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации,

работодатель обязан компенсировать несвоевременно выплаченную заработную плату в минимальном размере равном одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. (изм. от 28.12.2024 № 1231-н)

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются 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 учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

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

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

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

3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, производятся на основании [статьи 148](#) ТК РФ;

- выплаты при направлении в служебные командировки;

- выплаты при переезде на работу в [другую местность](#);

- выплаты при совмещении работы с получением образования;

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

- выплаты за работу в сельской местности;

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](#) ТК РФ.

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

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными [законами](#).

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

3.4. В случаях, определенных [законодательством](#) Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями (п. 4 ст.3 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений").

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

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

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

4.2. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

- выплаты по итогам работы.

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

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 трудовые договоры с муниципальными образовательными

учреждениями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении.

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

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

4.9. Персональные выплаты (региональные выплаты) в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда) (п. 2 ст.4 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений").

4.8.1. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

4.8.2. Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

4.8.3. Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

4.8.5. В целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся региональная выплата 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")

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). Размер заработной платы (для расчета региональной выплаты) составляет 40392 рублей. (изм. от 28.12.2024 № 1231-н)

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).

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.

4.8.6. В целях повышения уровня оплаты труда работникам учреждения устанавливается по основному месту работы ежемесячная специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет шесть тысяч двести рублей. (изм. от 28.12.2024 № 1231-н)

При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру и работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле (таблица 1):

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп,$$

Таблица 1

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом 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;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты. (изм. от

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $K_{ув}$ определяется по формуле (таблица 2):

$$K_{ув} = (Знф1 + ((СКВ_{2025} - СКВ_{2024}) \times K_{мес} \times K_{рк}) + Знф2) / (Знф1 + Знф2),$$

Таблица 2

где:

Знф1 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Знф2 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

СКВ₂₀₂₄ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

СКВ₂₀₂₅ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

К_{мес} – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

К_{рк} – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями. (изм. от 28.12.2024 № 1231-н)

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 учреждения устанавливается в соответствии с приложением 6 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_{балла} - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

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

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

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

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

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

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

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

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО 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 персональных выплат руководителю учреждения, его заместителям определяется согласно приложению 8 к настоящему Положению.

Размер выплат по итогам работы руководителя учреждения, его заместителям определяется согласно приложению 9 к настоящему Положению.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

5.1.2. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с п. 3.3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения 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 к настоящему Положению.

Перечень должностей, профессий работников образовательных организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» утверждается администрацией Богучанского

района Красноярского края (постановлением) (приложение 12 настоящего Положения).

5.2.2. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

– 10 часов в неделю – директорам общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках - до 100 человек).

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

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

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

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

5.3. Группа по оплате труда руководителя 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 руководителя учреждения без учета увеличения должностного оклада руководителя при наличии квалификационной категории.

5.5. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера 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 учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за

календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей) определяется размером, не превышающем размера, предусмотренного приложением 10 настоящего Положения.

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

5.7. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при управлении образования администрации Богучанского района (далее - рабочая группа).

Рабочая группа осуществляет свою работу в соответствии с Положением, утвержденным начальником управления образования администрации Богучанского района.

5.7.1. Руководитель учреждения не позднее 20 числа текущего месяца 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 руководителю учреждения.

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

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

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

5.8. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителя учреждения, его заместителей определяются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

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

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

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

5.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения 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 руководителя учреждения и представления

указанными лицами данной информации устанавливается администрацией Богучанского района.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Руководителю учреждения, его заместителям, работникам организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам учреждения 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 руководителю учреждения 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 6.1.

6.2. Выплата единовременной материальной помощи производится с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение №1
к положению об оплате труда работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Невонской школы

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 466,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 597,0 <*>
2 квалификационный уровень		2 882,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 605,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 103,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 774,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 298,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 133,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 707,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341,0
	при наличии высшего профессионального образования	9505,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2 933,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного

оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 980,0 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	2 597,0
2 квалификационный уровень	2 739,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 882,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 392,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 167,0
2 квалификационный уровень	3 480,0
3 квалификационный уровень	3 820,0
4 квалификационный уровень	4 592,0

3. Профессиональные квалификационные группы
общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 231,0
2 квалификационный уровень	2 338,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 193,0

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	5 361,0
2 квалификационный уровень	5 762,0
3 квалификационный уровень	6 218,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 392,0
5 квалификационный уровень	4 961,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	5 361,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	5 762,0
2 квалификационный уровень	6 675,0
3 квалификационный уровень	7 188,0

Директор
МКОУ Невонской школы

А.А.Аничкина

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников муниципального казённого
образовательного учреждения
Невонской школы

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

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	2 739,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 882,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 392,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 167,0
2 квалификационный уровень	3 480,0
3 квалификационный уровень	3 820,0
4 квалификационный уровень	4 592,0

Директор
МКОУ Невонской школы

А.А.Аничкина

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников муниципального казённого
образовательного учреждения
Невонской школы

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 231,0
2 квалификационный уровень	2 338,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 193,0

Директор
МКОУ Невонская школы

А.А.Аничкина

Приложение № 4
К положению об оплате труда
работников муниципального казённого
образовательного учреждения
Невонской школы

Повышающий коэффициент по
должности «учитель» устанавливается по следующим основаниям:

№	Основание повышения оклада (должностного оклада) ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента (%)
1.	За наличие квалификационной категории педагогическим и медицинским работникам: Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория Вторая квалификационная категория	 25 15 10

Директор МКОУ Невонская школы

А.А.Аничкина

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

Виды и размеры
компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся
от нормальных (при выполнении работ в других условиях,
отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах, инклюзивах) (кроме медицинских работников) <***>	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении руководителям; работникам общеобразовательных учреждений, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах)	15 20
3.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
4.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
5.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
6.	за ненормированный рабочий день (директору, заместителям директора, завхозу, учителям 4-х классов; учителям русского языка и математики 9-х, 11-х классов)	15
7.	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.

Директор

МКОУ Невонской школы:

А.А.Аничкина

Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения

Должности	Критерии	Условия		Предельное число баллов
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: I учитель	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация проектной, исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в мероприятиях разного уровня	1.1 Представление результатов на мероприятиях разного уровня: -международный и федеральный -краевой уровень -муниципальный уровень -уровень образовательного учреждения (1 человек)	5 4 3 2
			1.2. Наличие победителей и призеров:	20 15 10 5
	Организация внеклассной работы по предмету	Разработка и проведение тематических мероприятий по предмету (предметная неделя, викторина, КВН, гостиная и др.)	1.3 Обеспечение работы в соответствии с планом	10
	Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства	Работа в творческой группе по подготовке участника	1.4 Участие в работе	10
		Подготовка конкурсных материалов для личного участия	1.5 Наличие материалов	30
		Победа в конкурсе (призовое место)	1.6. победа	50
		Подготовка к районной спартакиаде	1.6.а (0,5 за 2 тр)	До 2

Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	1.7 Обеспечение работы в соответствии с планом	До 50
	Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	1.8 Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации:	10
	Заведование информационно-методическим центром	1.9. Обеспечение работы в соответствии с планом, программой Администрирование школьной сети, сайта	до 70 до 60
	.Техническое и программное обеспечение	Функционирование локальной сети, электронной почты	до50
	Создание новых и поддержка действующих систем информационных продуктов (разработка презентаций, создание фонда видеоматериалов, размещение материалов на школьном сайте и др.)	1.10 За каждый информационный продукт	10
Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья, СОП	Разработка и реализации индивидуальной Программы обучения детей с ОВЗ	1.11 Реализация утвержденных индивидуальных программ обучения детей с ОВЗ	10
	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья,	1.12 Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10
	Включенность обучающихся с ограниченными возможностями в общешкольные мероприятия	1.13. Количество детей с ОВЗ включенных в общешкольные мероприятия	5(за одного)

Дополнительный объем работ

Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) Своевременное и качественное заполнение журналов	Полнота и соответствие нормативным документам.	1.14 100%	10 2
Выполнение поручений, связанных с общественно-значимой деятельностью	Проявление активной гражданской позиции (участие в соревнованиях за честь школы, выставках, конкурсах и др.)	1.15. Участие (победитель, призер)	10 30
Наставничество	Методическая помощь (рабочие программы, посещение и анализ уроков)	1 чел.-до 30	на месяц
Сайт школы	Пополнение материала в течение месяца	10	на месяц
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	1. Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ 4 кл., ГИА-9, ЕГЭ средний балл выше районного) 2. успеваемость 100%	2.1.- Обязательный -По выбору	50 25
		Обязательный По выбору	30 20
	Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	2.2 количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся)	20
		2.3 количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся)	20
	2.4 наличие призеров и победителей	50	
Проверка олимпиадных работ	2.5. 2б. за 10 работ		

	Участие школьников в мероприятиях различного уровня	2.6. % участвующих от общего числа обучающихся От 50% до 100% От 30% до 49% От 10% до 29% Менее 10%	 20 15 10 5
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Подготовка участника УИК	2.7. Участие Победителя, призера районной УИК	10 50
	Разработка и реализация проектов и программ	2.8. Призовое место в конкурсе проектов и программ	50
		2.9 Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
	Классному руководителю за организацию учащихся	2.10. Охват обучающихся дополнительным образованием 95% - 100% 70% - 94% 50%- 69% Менее 50% За трудного (По итогам полугодия) 2.10.а до 300 руб. за 1уч. превышающего среднюю численность в классе	5 4 3 2 2
Обеспечение труда и отдыха учащихся	2.11 Ответственному за организацию труда и отдыха учащихся (учебно-тематические экскурсии, посещение музеев, театров, походы, общественно-полезный труд) во внеурочный период	2.11 в пределах поселка 2.12 в пределах района 2.13 за пределами района	до 10 до 20 до 50
Организация индивидуальной работы с учащимися при подготовке к краевым контрольным работам, ГИА-9, ЕГЭ	2.14 Проведение консультаций для обучающихся (1 астр.час в неделю)	2.14 1-3 человек 2.15 4-6 человек 2.16. 7-9 человек 2.17 10-18 человек	до 2 до 3 до 4 до 6

Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся при проведении школьных мероприятий	Дежурство на внеклассных школьных мероприятиях	2.18 до 21 часа 2.19 до 22 часов	2 3
Кураторство работы молодого специалиста	Методическое сопровождение молодого специалиста	2.20 Обеспечение работы в соответствии с планом	до 20
Изготовление наглядных материалов	Подготовка материалов и оформление школьных стендов, газет, тематических композиций, декораций.	2.21 Наличие наглядных материалов в соответствии с требованиями	до 20
Оформление документов	Заполнение грамот, сертификатов, аттестатов, ведение протоколов и других отчетных документов, характеристик	2.22. Ведение протоколов	до 20
Разработка локальных актов	Участие в разработке локальных актов школы	2.23 Наличие локальных актов	до 30
Развитие и поддержка имиджа школы	Участие в проводимых школой мероприятиях, проявление творческой инициативы (от идеи до реализации)	2.24 На уровне поселка 2.25 На уровне района 2.26 На уровне края	до 10 до 25 до 50
Обобщение педагогического опыта	Зафиксированная оценка достижений через открытые мероприятия (открытый урок, мастер-класс, выступление на педсовете и др.)	2.27 На уровне школы 2.28 На уровне района 2.29 На уровне края	до 10 до 20 до 50
Организация внеклассной работы по физическому воспитанию, сохранению и укреплению здоровья учащихся	Разработка, проведение и участие в спортивных мероприятиях, соревнованиях	2.30 на уровне школы 2.31 на уровне района 2.32 на уровне края	до 10 до 20 до 50
Организация благотворительной помощи в УВ процессе и привлечение родителей, общественности к благоустройству и оформлению кабинета, школы	Работа с внебюджетными средствами, с дополнительно поступившими средствами (спонсорскими, грантами и др.) на развитие образовательной среды	2.33 Факт привлечения средств 2.34 Получение гранта	до 30 до 100
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	2.35 0	10

	Составление хар-ки уч-ся	2.36 за 1 хар-ку	1	
3.Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	3.1 Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций, урок с ИКТ	10	
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	3.2 Наличие программы	20	
Качество процесса обучения	Сохранность групп высокого уровня обученности по итогам четверти, полугодия, года	3.3 Количество учащихся, обучающихся на «4» и «5» 3.4 Увеличение за каждого ученика	10 2	
	Количество учащихся, окончивших четверть, полугодие, год на «5» по предмету во всех классах, где преподает учитель	За каждого ученика: 3.5 Математика, иностранный язык, физика, химия, русский язык 3.6 История, литература, естествознание. география 3.7 Музыка, физическая культура, технология, изобразительное искусство	1 0,5 0,1	
	Результативность административных срезов по предметам	3.8 Отсутствие неуспевающих по результатам административного среза	10	
	Подготовка к итоговой аттестации по предметам по выбору	Количество человек		
		3.9 1 – 3		2
		3.10 4 – 8		3
	3.11 9 и более		5	
Степень подтверждения годовых оценок результатами ГИА, ЕГЭ		3.12 100% учащихся	10	
		3.13 80 – 99% учащихся	5	

	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО и др.)	Ведение баз автоматизированного сбора информации (кл.рук)	3.14 Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	до 5
Педагогические работники: II педагог-психолог, социальный педагог	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППк)	4.1 Работа МППК в соответствии с планом	20
		Проведение мероприятий для родителей воспитанников	4.2 Проведение одного мероприятия	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	5.1. За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
			5.2 Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			5.3 Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
		Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	5.4. Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	30
3. Выплаты за качество выполняемых работ				

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	6.1 Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30
Педагогические работники: III педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	7.1. Обеспечение работы в соответствии с планом	20
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	7.2 100%	20
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	8.1 % участвующих от общего числа обучающихся	до 20
			8.2 призовое место	50
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	8.3 За каждый проект, программу	20
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	9.1 Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	10
	Изготовление наглядных материалов	Подготовка материалов и оформление школьных стендов, газет, тематических композиций, декораций.	9.2 Наличие наглядных материалов в соответствии с требованиями	до 30
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	9.3 0	10	

Заведующий
хозяйством

1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	10.1 0	10
Обеспечение бесперебойного функционирования образовательного учреждения	Организация и качественное проведение текущего или капитального ремонта	10.2 Своевременность	30
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Высокое качество труда	Высокий уровень экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности.	11.1 Качественный экономический анализ хозяйственно-финансовой деятельности в целях экономии и рационального расходования средств	15
	Качественное ведение документации, разработка инструкций, подготовка сметных расчетов; своевременное исполнение календарно-финансового плана.	11.2 Соблюдение ГОСТов по ведению документации и исполнение календарно-финансового плана в срок.	30
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Наличие предписаний контролирующих органов	11.3 Отсутствие предписаний	50
		11.4 Устранение предписаний в установленные сроки	30
Дополнительная деятельность, не входящая в должностные обязанности	Выполнение курьерских работ	11.6 За каждый факт	1
	Разъездной характер работы	11.7 По факту	20
3 Выплаты за качество выполняемых работ			
Организация договорных отношений	Заключение контрактов, договоров с поставщиками, мониторинг потребности обеспечения образовательного процесса оборудованием, инвентарем,	12.1 Контракты заключены согласно действующему законодательству, выполнены в срок	30
Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	12.2 постоянно	10

	Инициатива и творческий подход к организации	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов	12.3 1	5
Библиотекарь	1. 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	13.1 80%	30
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	13.2 Наличие программы развития	20
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	13.3 100%	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	13.4 менее 20% фонда	30
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	Проведение уроков информационной культуры	13.5 1 раз в четверть	20
		Проведение дней информирования	13.6 1 раз в четверть	20
	Дополнительная деятельность, не входящая в должностные обязанности	Организация сотрудничества с книготоргующими предприятиями, обеспечение учебной литературой.	13.7 По факту	30
	3. 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	15.1 Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	
Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Выставки, беседы, встречи	15.2 1 мероприятие	3	

Секретарь-делопроизводитель	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	16.1 100%	30
	Оформление документов	Заполнение грамот, сертификатов, аттестатов, ведение протоколов и других отчетных документов	16.2 Количество	до 30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	16.3 100%	20
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО и др.)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	16.4 Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	50
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	16.5 Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	30
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	16.6 0	10
		Взаимодействие с органами государственной власти и внебюджетными фондами: социального страхования, пенсионного страхования, обязательного медицинского страхования, военкоматами.	16.7 Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти и внебюджетных фондов.	20
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	17.1 стабильно	30	
Оперативность выполняемой работы	Выполнение заданий, отчетов, поручений в срок	17.2 0 замечаний	30	
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	17.3 постоянно	20	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	18.1 Соблюдение регламентов	30	
Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	18.2 своевременно	30	
Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	18.3 0	10	
Шеф-повар, повар	1. 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	19.1 0	40
			19.2 Устранение предписаний в установленные сроки	20
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	19.3 100%	20
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	20.1 Отсутствие вспышек заболеваний	20
	Осуществление дополнительных работ	Организация доставки продуктов питания	20.2 Постоянно	20
		Сервировка стола по количеству принимающих пищу учащихся	20.3 Постоянно	20

	Организация процесса питания учащихся	Охват питанием учащихся	20.4 Из расчёта 70 человек на одного работающего работника пищеблока	30
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	21.1 0	40
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, лаборант, гардеробщик, сторож	1. 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	22.1 0	30
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	23.1 постоянно	30
		Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	23.2 постоянно	20
		Расширение зоны обслуживания за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности (в условиях ЧС). Оперативное выполнение требований администрации по устранению каких-либо неполадок.	23.3 Постоянное совершенствование профессиональной деятельности и инициативность в работе, без претензий со стороны администрации	50
		Работа на приусадебном участке по озеленению территории (посадка цветов, кустарников, стрижка газонов летом)	23.4 Своевременная работа на приусадебном участке без замечаний	15
		Образцовое содержание убираемой территории, дополнительная уборка территории в течение дня	23.5 Постоянное поддержание чистоты и порядка на территории, без замечаний со стороны администрац.	10
		Мойка автомобилей не реже 2-х раз в неделю	23.6 Постоянное поддержание чистоты автомобилей	15
		Мелкий ремонт транспортного средства	23.7 Периодичность 1 раз в месяц	10
23.8 Свыше 2 раз в месяц			30	

	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья учащихся	23.9 Соблюдение норм и правил при работе. Отсутствие несчастных случ	20
	Выполнение курьерских работ	23.10 За каждый факт	1
	Исполнение обязанностей вахтёра, подача звонков	23.11 постоянно	20
3 Выплаты за качество выполняемых работ			
Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	24.1 наличие	30
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями	24.2 Отсутствие предписаний контролирующих или надзирающих органов	30
		24.3 Отсутствие замечаний администрации учреждения	10
Бесперебойная работа систем отопления, водоснабжения, энергосбережения	Содержание систем в соответствии с нормой	24.4 Постоянно	50
Бесперебойная работа эксплуатируемого автомобиля	Содержание автомобиля в соответствии с нормой	24.5 Постоянно	20
Работа в сложных метеоусловиях	Выполнение работ в соответствии с требованиями	24.6 Постоянно	15

Приложение № 7
к положению об оплате труда
работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Невонской школы

Размер персональных выплат
работникам учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностном у 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%
	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:	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
2.1.	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<****>	2 700,0 рублей
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;	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 образовательных учреждений	60%
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 бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

<*> 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.

<*****> 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), 2 155,2 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.

Директор
МКОУ Невонская школы:

А.А.Аничкина

Приложение № 8
к положению об оплате труда
работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения
Невонской школы

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения

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

Директор МКОУ Невонской школы:

А.А.Аничкина

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

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия
их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности
учреждений для руководителей, заместителей**

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		выполнение государственного задания	100%	30%
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях:	
			региональном	20%
			межрегиональном	25%
			всероссийском международном	35%
ведение экспериментальной работы		наличие статуса базовой площадки	25%	

		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%	35%
		включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	20%
	Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15%
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%
	Соответствие локальных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	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	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%

		подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	25%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях		
		региональном		15%
		межрегиональном		25%
		всероссийском		30%
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки		25%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%		35%
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%		20%

		доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%
		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Директор
МКОУ Невонская школы:

А.А.Аничкина

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

Размер персональных выплат
руководителю, заместителям учреждения

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

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

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Директор
МКОУ Невонская школы:

А.А.Аничкина

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

Размеры компенсационных, стимулирующих выплат тех. персоналу и учебно-вспомогательному персоналу

должность	Виды и условия персон. выплат	индикатор	Проценты	
Завхоз, шеф-повар, секретарь	за опыт работы в занимаемой должности: <*> В зависимости от стажа работы в данной должности	от 1 года до 5 лет:	5%	
		от 5 лет до 10 лет:	15%	
		с выше 10 лет	25 %	
	Стимулирующие выплаты (дополнение к приложению – б)			
Завхоз	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременное и правильное оформление заявок на поставку материальных ценностей.	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	100% соответствие	40
	Обеспечение приемов материальных ценностей согласно ГОСТов и санитарным требованиям	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	100% соответствие	30
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Качественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	0	30
		за ненормированный рабочий день	0	15
		организацию проведения текущего и капитального ремонта	0	100
		отсутствие замечаний руководителя учреждения по ведению документации и документообороту	0	30
	Выполнение дополнительных видов работ	участие в выполнении погрузочно-разгрузочных работ	участие	20
		выполнение обязанностей механика	0	10
		исполнения обязанностей ответственного за ресурсосбережение и	0	10

		энергохозяйство		
		исполнения обязанностей ответственного за тепловое и электрическое хозяйство	0	10
		составление и подготовку списков работников на медосмотр	участие	10
		подготовку и пополнение аптек	участие	10
		сопровождение учащихся	участие	10
		выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности (работа кладовщика)	0	100
		Обеспечение санитарных норм содержания и хранения материальных ценностей в кладовых	0	30
		За подготовку документов для осуществления закупки инвентаря, оборудования. Составление и работа с план - графиком	0	50
		подготовку сметы и распределение бюджетных средств	0	100
		исполнение обязанностей директора в период его отпуска	участие	30
		участие в работе: комиссии по установлению выплат стимулирующего характера и других комиссий	включение в комиссию (определяется приказом):	
		участие в мероприятиях учреждения	участие	20
		За качество выполняемых работ		
	Качественное ведение документации	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	0	20
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний руководителя учреждения	0	30
Уборщица служебных помещений				
		За интенсивность и высокие результаты работы		
	Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение дополнительно обязанностей машиниста по		50

		стирке и ремонту спецодежды и школьного мягкого инвентаря		
		Обеспечение своевременной смены белья		30
		отсутствие замечаний по правильности (качеству) использования оборудования, сохранности имущества, инвентаря	0	50
		отсутствие обоснованных жалоб на качество стирки, ремонта одежды	0	50
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	50
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение безопасных, комфортных условий	отсутствие аварий	0	50
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на несвоевременность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0	30
		отсутствие замечаний по обеспечению бесперебойной работы оборудования	0	30
	Обеспечение сохранности имущества	отсутствие замечаний руководителя учреждения по сохранности инвентаря.	0	30
	Осуществление дополнительных видов работ	выполнение ремонтных работ	участие	40
		благоустройство территории	участие	30
		участие в выполнении погрузочно-разгрузочных работ	участие	20
	За качество выполняемых работ			
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных	отсутствие замечаний руководителя учреждения	0	50

	обязанностей			
Гардеробщица	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение обязанностей вахтера		10
		отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	0	15
		отсутствие замечаний по ведению журналов регистрации посетителей.	0	15
	Осуществление дополнительных видов работ			
		подачу звонков		5
водитель	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности в гараже	отсутствие замечаний руководителя учреждения	0	50
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение безопасных перевозок детей	отсутствие поломок автотранспорта в дороге	0	50
		отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний ГИБДД	0	50
		отсутствие замечаний при прохождении технического осмотра автотранспорта	0	50
		ненормированный рабочий день		25
	Осуществление дополнительных видов работ	выполнение погрузочно-разгрузочных работ	участие	30
		выполнение ремонтных работ автомобиля	участие	20
		благоустройство территории	участие	30
		участие в мероприятиях учреждения	участие	30
	За качество выполняемых работ			
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний руководителя учреждения	0	50

Подсобный рабочий	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности на пищеблоке	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	50
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Качественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качественное санитарное состояние посуды	0	50
		участие в проведении генеральных уборок на пищеблоке	участие	20
	Обеспечение сохранности имущества (посуды)	соответствие нормативным срокам эксплуатации	0	50
	За качество выполняемых работ			
Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний руководителя учреждения	0	50	
секретарь	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	100%	50
	Обеспечение сохранности имущества и документов	соответствие нормативным срокам хранения	100%	50
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Социально-правовое сопровождение работников	отсутствие замечаний руководителя	0	30
		отсутствие замечаний надзорных органов	0	50
		отсутствие жалоб на работу со стороны сотрудников учреждения	0	50
	Осуществление дополнительных работ	участие в мероприятиях учреждения	участие	30
		работу с личными делами учащихся и учителей		20
		участие в работе: комиссии по установлению	включение в	

		выплат стимулирующего характера и других комиссий	комиссию (определяется приказом):	
		выполнение обязанностей инспектора отдела кадров		10
		ведение базы движения учащихся		20
		ведение работы с автоматизированными базами (КИАСУО, РБД, РИС)		100
		за выполнение обязанностей кассира		50
За качество выполняемых работ				
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний руководителя учреждения	0	30
	Работа с входящей корреспонденцией	подготовка ответов	своевременно	50
шеф-повар	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, электробезопасности на пищеблоке	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	50
	Своевременное и правильное оформление заявок на поставку продуктов питания	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	100% соответствие	40
	Обеспечение приемов продуктов питания согласно ГОСТов и санитарным требованиям	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	100% соответствие	30
	Обеспечение санитарных норм содержания и хранения продуктов питания в кладовых	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	0	30
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение качественного питания детей	отсутствие замечаний Роспотребнадзора или руководителя учреждения по соблюдению технологического процесса	0	30

		приготовления пищи		
		отсутствие жалоб на качество приготовления пищи участников образовательного процесса	0	50
Осуществление дополнительных видов работ		участие в мероприятиях учреждения	участие	20
		участие в выполнении погрузочно-разгрузочных работ	участие	20
		участие в проведении генеральных уборок на пищеблоке	участие	20
		За подготовку документов для осуществления закупок продуктов питания		30
Реализация программы здорового питания		диетический стол для нуждающихся учащихся	наличие	40
		выполнение мероприятий по программе витаминизации	100%	50
		работа с циклическим меню с учетом пожелания детей	100%	40
		разработка технологических карт приготовления блюд с учетом заболеваний детей	наличие	40
		участие в выполнении погрузочно-разгрузочных работ	участие	20
		отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	0	30
		отсутствие замечаний руководителя учреждения по ведению документации и документообороту	0	30
За качество выполняемых работ				
	Качественное ведение документации	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	20
	Соблюдение норм питания	соответствие согласованному с Роспотребнадзором циклическому меню	100%	30
Повар	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0

	безопасности, электробезопасности на пищеблоке			
За интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение качественного питания детей	отсутствие замечаний Роспотребнадзора или руководителя учреждения по соблюдению технологического процесса приготовления пищи	0	30
		отсутствие жалоб на качество приготовления пищи участников образовательного процесса	0	50
	Осуществление дополнительных видов работ	участие в мероприятиях учреждения	участие	20
		участие в выполнении погрузочно-разгрузочных работ	участие	20
За качество выполняемых работ				
	Соблюдение норм питания	соответствие согласованному с Роспотребнадзором циклическому меню	100%	30
сторож	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	50
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Качественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	0	50
		отсутствие замечаний по ведению журналов регистрации посетителей, приема-передачи дежурства	0	30
	Обеспечение сохранности имущества, инвентаря и оборудования	отсутствие случаев порчи, утраты имущества	0	40
	За качество выполняемых работ			
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	50
Библиотекар	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности			

Ю	при выполнении поставленных задач			
	Охват читателей, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда	количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	70%	20
			90% и более	40
	Комплектование фонда, работа с фондом	пополнение книжного фонда с учетом мнения читателей; соблюдение % соотношения периодических, методических и детских изданий	за счет бюджетных средств	15
			за счет внебюджетных средств	40
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам (прием, систематизация, техническая обработка и регистрация новых поступлений)	соответствие	50
		ведение электронного документооборота (электронный каталог)	соответствие	50
За интенсивность и высокие результаты работы				
	Методическое сопровождение профессиональной деятельности	участие в работе: методического объединения (профессиональных сообществ); службы психолого-педагогического сопровождения; аттестационной комиссии; экспертной комиссии; комиссии по установлению выплат стимулирующего характера и других комиссий	включение в комиссию (определяется приказом):	
			активный участник	15
			ответственный исполнитель	15

		ль	
		исполните ль	10
		привлечен ный	5
	участие в методических мероприятиях (семинары, мастер-классы, открытые занятия, профессиональные конкурсы т.д.)	внутри учреждения: участие; призовое место.	5 10
		муниципальный уровень: участие; призовое место.	10 15
		региональный и федеральный уровень: участие призовое место	20 30
	обобщение опыта и его распространение	наличие печатных работ (за каждую печатную работу)	25
Организация работы в читальном зале	выполнение плана работы читального зала	100%	5
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	отсутствие замечаний руководителя учреждения, медицинской сестры, надзорных органов	0	30
Обеспечение сохранности имущества	соответствие нормативным срокам эксплуатации	100%	10
Осуществление дополнительных видов работ	участие в мероприятиях учреждения	участие	20
За качество выполняемых работ			
Справочно-информационная и массовая работа с воспитанниками	количество охваченных обязательными формами библиотечной работы (библиотечные занятия, информационные часы,	100% воспитанников	20

		консультации, массовая работа)		
		внедрение инновационных форм работы: работа с воспитанниками с использованием компьютерной зоны кружковая и клубная деятельность	за каждую форму	20
Достижения воспитанников		участие воспитанников в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях различного уровня (при условии непосредственного участия библиотекаря в подготовке)	внутри учреждения:	5
			участие;	
			призовое место:	
			первое	20
			второе	15
		третье	10	
			муниципальный уровень:	10
			участие	
			призовое место:	
			первое	25
			второе	20
			третье	15
			региональный уровень:	10
			участие	
			призовое место:	
			первое	30
			второе	25
			третье	20

Директор
МКОУ Невонской школы

А.А.Аничкина