

АДМИНИСТРАЦИЯ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

29.12.2021 с. Богучаны № 1177-п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Богучанского района

В соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=8DCA78C39891B7FEF7276A76E5E9E72758DD5F42385EAC2913AA527A5440BF5D314561F308cEGBH) Российской Федерации, [Законом](consultantplus://offline/ref=8DCA78C39891B7FEF727747BF385B82859D6004F3E5FA37F4FF8542D0B10B908710567A14EA8354F8CAD7C31c0G3H) Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", постановлением 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», постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 № 651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждении», руководствуясь постановлением администрации Богучанского района от 05.08.2020 №811-п «Об утверждении Положения о порядке подготовки, оформлению и согласованию проектов постановлений (распоряжений) администрации муниципального образования Богучанский район», на основании ст.7, 8, 40, 43, 47, Устава Богучанского района Красноярского края,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить примерное [Положение](#P44) об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района, согласно приложению 1.
2. Признать утратившим силу:
   1. постановление администрации Богучанского района Красноярского края от 20.09.2017 №1030-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Богучанского района»
   2. постановление администрации Богучанского района от 07.12.2017 №1404-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Богучанского района Красноярского края от 20.09.2017 №1030-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Богучанского района»;
   3. постановление администрации Богучанского района от 11.05.2018 №512-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Богучанского района Красноярского края от 20.09.2017 №1030-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Богучанского района»;
   4. постановление администрации Богучанского района от 09.07.2018 №720-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Богучанского района Красноярского края от 20.09.2017 №1030-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Богучанского района»;
   5. постановление администрации Богучанского района от 13.06.2019 №566-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Богучанского района Красноярского края от 20.09.2017 №1030-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Богучанского района»;
   6. постановление администрации Богучанского района от 26.09.2019 №938-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Богучанского района Красноярского края от 20.09.2017 №1030-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Богучанского района»;
   7. постановление администрации Богучанского района от 24.10.2019 №1051-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Богучанского района Красноярского края от 20.09.2017 №1030-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Богучанского района»;
   8. постановление администрации Богучанского района от 14.05.2020 №502-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Богучанского района Красноярского края от 20.09.2017 №1030-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Богучанского района»;
   9. постановление администрации Богучанского района от 29.09.2020 №980-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Богучанского района Красноярского края от 20.09.2017 №1030-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Богучанского района»;
   10. постановление администрации Богучанского района от 29.09.2021 №782-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Богучанского района Красноярского края от 20.09.2017 №1030-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Богучанского района»;
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Богучанского района по экономике и планированию А.С.Арсеньеву.
4. Настоящее постановление вступает в силу со дня, следующего за днем опубликования в официальном Вестнике Богучанского района, и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2022г.
5. Постановление подлежит размещению на официальном сайте Богучанского района ([www.boguchansky-raion.ru](http://www._____.ru/)).

Исполняющий обязанности

Главы Богучанского района В.М.Любим

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1 к постановлению  администрации Богучанского района  от «\_29» \_12\_2021 г. №\_1177-п\_ |

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА

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

Учреждения имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников, определенные приложением 4, исходя из объема финансирования, распределенного на выплату стимулирующего характера.

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

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

- повышающий коэффициент.

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

1.5. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

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

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

1. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА
   1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в локальных нормативных актах. (Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" )
   2. Минимальные размеры [окладов](#P208) (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Примерному положению.
   3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений могут увеличиваться при наличии условий определенных приложением 2 к настоящему Примерному 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").
2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА
   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.
   2. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=6E2658A068FF05DB7965CDE410F262288F47BE287340741E732FA39DF7988476DF82F359497F70E027E498358BC7CACB237FC1644634E461g2u0E) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.
   3. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании [статьи 147](consultantplus://offline/ref=8DCA78C39891B7FEF7276A76E5E9E72758DD5F42385EAC2913AA527A5440BF5D314561F40DEE3D4Cc8GBH) ТК РФ ;

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, производятся на основании [статьи 148](consultantplus://offline/ref=8DCA78C39891B7FEF7276A76E5E9E72758DD5F42385EAC2913AA527A5440BF5D314561F40DEC3146c8GBH) ТК РФ;

- выплаты при направлении в служебные командировки;

- выплаты при переезде на работу в [другую местность](consultantplus://offline/ref=AB705B5F47EAC6CBE8161358322FB398B0EC5D76B4D42A636C4F04F7C0A5C8EBE4F64850F94F6B4EC95ED8378B679FB04C957A322E28AFEFEA29E);

- 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](consultantplus://offline/ref=AB705B5F47EAC6CBE8161358322FB398B2EC5C72B3D32A636C4F04F7C0A5C8EBE4F64853FA4969409B04C833C23293AE4C8B65303028EA2EE) 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);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными [законами](consultantplus://offline/ref=AB705B5F47EAC6CBE8161358322FB398B2E15C7DB3D52A636C4F04F7C0A5C8EBE4F64850F94F6949CF5ED8378B679FB04C957A322E28AFEFEA29E).

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](consultantplus://offline/ref=8DCA78C39891B7FEF7276A76E5E9E72758DD5F42385EAC2913AA527A5440BF5D314561F20CcEG9H) 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](consultantplus://offline/ref=8DCA78C39891B7FEF7276A76E5E9E72758DD5F42385EAC2913AA527A5440BF5D314561F20DcEGBH) ТК РФ.

[Виды](#P468) и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему Примерному положению.

3.4. В случаях, определенных [законодательством](consultantplus://offline/ref=E07DD68FE376444277D007CA9187EDFEBE51AED1082C776CA53A1F5ACD0112D8B22C0C4B8A4E1AE4F91957FCD6AAE09E51693F96A9C4BDF8e9R5K) Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями. (п4 ст.3 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" )

3.5. Оплата труда лиц, работающих в муниципальных образовательных учреждениях Богучанского района, 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.

1. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА
   1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.
   2. Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

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

- выплаты по итогам работы

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с [приложением 4](#P172) к настоящему Примерному положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные [приложениями N 4](consultantplus://offline/ref=48D1A8DCC636A8927BD98692AC059BF1EBF3509DEA9A363BC3A2C0745A00AF20646395D7C39899164AF7CAA3E6495E9E27543F19C1F266CD8F2A53BBr277K), [9](consultantplus://offline/ref=48D1A8DCC636A8927BD98692AC059BF1EBF3509DEA9A363BC3A2C0745A00AF20646395D7C39899164AF7CBA3E5495E9E27543F19C1F266CD8F2A53BBr277K) к настоящему Порядку.

* 1. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.
  2. 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.
  3. 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. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.
  5. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

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

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

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

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

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

Персональная выплата стимулирующего характера за сложность, напряженность и особый режим работы работникам МКУ ЦОДУО устанавливается сроком на один год, руководителем Учреждения с изданием приказа об установлении размера выплаты.

* 1. Персональные выплаты (региональные выплаты) в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда). (п.2 ст.4 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" ))
     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).
     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).
     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. 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")
  2. При выплатах по итогам работы учитываются:
* объем освоения выделенных бюджетных средств;
* объем ввода законченных ремонтом 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](#P5393) выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением 9 к настоящему Примерному положению.

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

* 1. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.
  2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.
  3. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.
  4. 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:*

*С = С1балла x Бi,* где:

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

С1балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

base_23675_184841_1где:

Qстим 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.

*Qстим раб. = Qзп - Qгар - Qотп*, где:

Qзп - 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;

Qгар - 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);

Qотп - 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.

1. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ,

ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

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

5.1.1. Руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, 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](#P2180) выплат по итогам работы руководителям организаций, заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению 4 к настоящему Примерному положению.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

[Размер](#P2102) персональных выплат руководителям Учреждений, заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению 8 к настоящему Примерному положению.

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

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

Персональная выплата стимулирующего характера за сложность, напряженность и особый режим работы главному бухгалтеру устанавливается руководителем Учреждения с изданием приказа об установлении размера выплаты, сроком на один год.

5.1.2. Выплаты компенсационного характера руководителям Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с п.3.3 настоящего Примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

* 1. Размер должностного оклада руководителей Учреждений подведомственных управлению образования администрации Богучанского района, устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им учреждения с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».
     1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников муниципальной организации основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации определяется согласно приложению 11.

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

Перечень должностей, профессий работников организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность в области права и бухгалтерского учета» утверждается администрацией Богучанского района Красноярского края (постановлением).

* + 1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:
* 10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках - до 100 человек);
* 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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

* + 1. 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.

* 1. Группа по оплате труда руководителей Учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».
     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.
  2. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем образовательной организации на 10-30 % ниже размеров должностных окладов руководителей этих образовательных организаций без учета увеличения должностного оклада руководителя при наличии квалификационной категории.
  3. Предельное количество должностных окладов руководителей образовательных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений, составляет 45 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Предельное количество должностных окладов руководителя МКУ ЦОДУО, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю МКУ ЦОДУО, составляет 34 должностных оклада руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

* + 1. Предельный [уровень](#P2235) соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров 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.
  1. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям Учреждений может направляться на стимулирование труда работников Учреждений.
  2. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организаций осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при управлении образования администрации Богучанского района (далее - рабочая группа).

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

* + 1. Руководители Учреждений не позднее 20 числа текущего месяца представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организаций за месяц (период аналитической информации начинается с 20 числа предыдущего месяца и заканчивается 19 числом текущего месяца), являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям организаций.
    2. Руководители Учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.
    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.
    4. С учетом мнения рабочей группы управление образования администрации Богучанского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.
  1. [Виды](#P565) выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению 7 к настоящему Примерному положению.
     1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям организаций и их заместителям устанавливаются в процентах от должностного оклада.

* + 1. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего Учреждения.
    2. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного п.5.5 настоящего Примерного положения.

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

* + 1. Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям организаций за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей организаций:

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности |
| наименование | индикатор |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности | доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания | от 1% до 15,9% | 0,5 |
| от 16% до 25,9% | 1,0 |
| от 26% до 30,9% | 1,5 |
| от 31% и выше | 2,0 |

* 1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей Учреждения их заместителей и главных бухгалтеров размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций.

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

1. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
   1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организаций, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
   2. Руководителям Учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам, работникам организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам Учреждений оказывается на основании приказа руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Единовременная материальная помощь руководителям образовательных учреждений оказывается на основании приказа начальника управления образования администрации Богучанского района.

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 6.2.

Размер единовременной материальной помощи руководителям Учреждений не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 6.2.

* 1. 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 Примерному положению  об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района |

1. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),

СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

*1. Профессиональная квалификационная группа должностей*

*работников образования*

| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
|  | | 3334 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень |  | 3511 [<\*>](file:///D:\users\userruo\Desktop\Елена\ПОСТАНОВЛЕНИЯ\оплата%20труда\1030-п\изменения%20от%2001.10.2020\изменения%20в%20положение%20об%20оплате%20труда%20от%20%2001.10.2020.docx#P91) |
| 2 квалификационный уровень |  | 3896 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 5760 |
| при наличии высшего профессионального образования | 6556 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6029 |
|  | при наличии высшего профессионального образования | 6866 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6603 |
| при наличии высшего профессионального образования | 7521 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7226 |
| при наличии высшего профессионального образования | 8234 |

--------------------------------

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5381 руб.

*2. Профессиональная квалификационная группа*

*«Общеотраслевые должности служащих»*

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3511 |
| 2 квалификационный уровень | 3704 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3896 |
| 2 квалификационный уровень | 4282 |
| 3 квалификационный уровень | 4704 |
| 4 квалификационный уровень | 5937 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 4282 |
| 2 квалификационный уровень | 4704 |
| 3 квалификационный уровень | 5164 |
| 4 квалификационный уровень | 6208 |

*3. Профессиональные квалификационные группы должностей*

*работников физической культуры и спорта*

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

*4. Профессиональные квалификационные группы должностей*

*работников культуры, искусства и кинематографии*

| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | | |
|  | | 3896 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | | |
|  | при наличии среднего профессионального образования | 4704 |
| при наличии высшего профессионального образования | 5937 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава» | | |
|  | | 7419 |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | | |
|  | | 3334 |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | | 3511 |
| 2 квалификационный уровень | | 3896 |
| 4 квалификационный уровень | | 5667 |

*5. Профессиональные квалификационные группы*

*общеотраслевых профессий рабочих*

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3016 |
| 2 квалификационный уровень | 3161 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3511 |
| 2 квалификационный уровень | 4282 |
| 3 квалификационный уровень | 4704 |
| 4 квалификационный уровень | 5667 |

*6. Должности руководителей структурных подразделений*

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений[<\*>](file:///D:\users\userruo\Desktop\Елена\ПОСТАНОВЛЕНИЯ\оплата%20труда\1030-п\изменения%20от%2001.10.2020\изменения%20в%20положение%20об%20оплате%20труда%20от%20%2001.10.2020.docx#P183) | |
| 1 квалификационный уровень | 8565 |
| 2 квалификационный уровень | 9207 |
| 3 квалификационный уровень | 9933 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | 4282 |
| 3 квалификационный уровень | 4704 |
| 4 квалификационный уровень | 5937 |
| 5 квалификационный уровень | 6706 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 5 квалификационный уровень | 7248 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 7790 |
| 2 квалификационный уровень | 9025 |
| 3 квалификационный уровень | 9718 |

--------------------------------

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

*7. Должности, не предусмотренные профессиональными*

*квалификационными группами*

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2 к Примерному положению  об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района |

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

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

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

2. *Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной* платы определяется по формуле: *О = Оmin + Оmin x K/100,* где:

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

Оmin - 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](#Par16) настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение повышающего коэффициента |
| 1 | *За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:* | |
| высшей квалификационной категории | 25% |
| первой квалификационной категории | 15% |
| второй квалификационной категории | 10% |
| 2 | *За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:* | |
| для педагогических работников общеобразовательных учреждений | 35% |
| для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений | 50% |
| для педагогических работников прочих образовательных учреждений | 20% |

*5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле: К = К1 + К2, где:*

К1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 1](#Par16) таблицы;

К2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 2](#Par16) таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (К2) осуществляется следующим образом:

-если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то К2 = 0%,

-если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле*: К2 = Q1 / Qокл x 100%,*  где:

Qокл - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

Q1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов; Расчитывается по следующей формуле: *Q1 = Q - Q2 - Qстим - Qотп,*  где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q2 - 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;

Qстим - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Qотп - 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.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 3 к Примерному положению  об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района |
|  |  |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы [<\*>](#Par75) |
|  | за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) [<\*\*>](#Par76) | 20 |
|  | руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченным 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 учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования | 20 |
|  | за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат | 15 |
|  | педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | 20 |
|  | женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов) | 30 |
|  | работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени | 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.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение N 4 к Примерному положению  об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района |

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,

В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ НА ТЕРРИТОРИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БОГУЧАНСКИЙ РАЙОН, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИТСРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА

1. *Общеобразовательные организации, подведомственные управлению образования администрации Богучанского района*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельное количество баллов [<\*>](#P4152) |
| наименование | индикатор |
|  |  |  |  |  |
| *Педагогические работники: учитель (за исключением начального общего образования)* | *Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников | Участие воспитанников в конференциях разного уровня | Представление результатов на конференциях разного уровня | 5 |
| Наличие победителей и призеров | 15 |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | Обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
| Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого- педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 10 |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным документам | 100% | 10 |
| *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся | Участие школьников в мероприятиях различного уровня | % участвующих от общего числа обучающихся | 20 |
| Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ) |  | 30 |
| Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня | Количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся) | 20 |
| Количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся | 20 |
| Наличие призеров и победителей | 20 |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | Разработка и реализация проектов и программ | Призовое место в конкурсе проектов и программ | 20 |
| Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 10 |
| Учет численности учеников в классе | Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе | Численность человек | 5 за 1 обучающегося |
| *Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми | Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций | 20 |
| Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания | Наличие программы | 20 |
| Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья | Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей | 10 |
| Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья | Выполнение рекомендаций психолого- педагогического консилиума в организации образовательного процесса | 10 |
| Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия | Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия | 5 за каждого обучающегося |
| *Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог* | *Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Сопровождение воспитанников в образовательном процессе | Руководство психолого- педагогическим консилиумом (ППк) | Работа ППк в соответствии с планом | 20 |
| Проведение мероприятий для родителей воспитанников | Проведение одного мероприятия | 10 |
| *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 | За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 30 |
| Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | 20 |
| Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 20 |
| Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат | Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников | 30 |
| *Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников | Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года | 30 |
| *Педагогические работники: воспитатель* | *Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Отсутствие самовольных уходов воспитанников | Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников | 0 | 20 |
| Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками | Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав | 0 | 20 |
| Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения) | Отсутствие случаев нарушения дисциплины | 0 | 20 |
| *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Достижения воспитанников | Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | Процент участвующих от общего числа обучающихся | 30 |
| Ведение портфолио воспитанников | 30 |
| Призовое место | 20 |
| Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды | Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников | 0 | 20 |
| Эффективность работы по созданию коллектива | Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке | Высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов | 20 |
|  | *Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников | Наличие программы воспитания | 30 |
| Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 20 |
| *Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, концертмейстер, тренер-преподаватель, старший вожатый* | *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) | Обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 20 |
| *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Достижения воспитанников | Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня | % участвующих от общего числа обучающихся | 20 |
| Призовое место | 20 |
| Организация деятельности детских объединений, организаций | Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ | За каждый проект, программу | 20 |
| *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 | Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 20 |
| *Заведующий библиотекой, 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 | 80% | 30 |
| Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения | Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения | Наличие программы развития | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Сохранность библиотечного фонда учреждения | Количество списываемой литературы библиотечного фонда | Менее 20% фонда | 30 |
| Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников | Проведение уроков информационной культуры | 1 раз в четверть | 20 |
| Проведение дней информирования | 1 раз в четверть | 20 |
| *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 | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 20 |
| *инспектор по кадрам, программист, делопроизводитель, секретарь-машинистка, секретарь, секретарь учебной части* | *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 | 100% | 30 |
| Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах | Соответствие заданным нормам | 100% | 30 |
| *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения | Отсутствие конфликтов в учреждении | 0 | 30 |
| *Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота | Наличие регламентов по созданию внутренних документов | 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 | 0 | 40 |
| Устранение предписаний в установленные сроки | 20 |
| *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников | Снижение количества заболевших воспитанников | Отсутствие вспышек заболеваний | 20 |
| *Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи | 0 | 40 |
| *Младший воспитатель* | *Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Отсутствие самовольных уходов воспитанников | Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников | 0 | 30 |
| *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | Постоянно | 30 |
| *Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм | Отсутствие замечаний Роспотребнадзора | 0 | 30 |
| *Кладовщик, кастелянша, водитель, кухонный рабочий, мойщик посуды, 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 | 0 | 30 |
| *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Участие в мероприятиях учреждения | Проведение праздников для воспитанников | Постоянно | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | Погрузочно-разгрузочные работы | Постоянно | 30 |
| *Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Благоустройство территории учреждения | Зеленая зона, ландшафтный дизайн | Наличие | 30 |
| *Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности* | *Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Организация работы по соблюдения правил техники безопасности жизнедеятельности | Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы | Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей | 20 |
|  | Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения | Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения | 20 |
| Взаимодействие с учреждениями и организациями | Разработка плана гражданской обороны учреждения | Наличие плана | 30 |
|  | Организация занятий по гражданской обороне | Проведение учений 2 раза в год | 20 |
| *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Достижения обучающихся, воспитанников | Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | Процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20% | 20 |
| Ведение портфолио обучающихся, воспитанников | 30 |
| Призовое место | 20 |
| *Учитель-логопед, учитель-дефектолог* | *Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Работа в психолого- педагогическом консилиуме учреждения | Участие в работе | Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации | 10 |
| Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда | Организация общественно полезного труда | 6 часов в неделю | 10 |
| 9 часов в неделю | 20 |
| Работа с семьями обучающихся, воспитанников | Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения | Проведение одного мероприятия | 10 |
| *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | Подготовка одного мероприятия | 2 |
| Подготовка детей к участию в одном мероприятии | 2 |
| Участие в одном районном, краевом мероприятии | 5 |
| Призовое место в районном, краевом мероприятии | 10 |
| Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | Качество успеваемости обучающихся | 50 - 65% | 10 |
| 65 - 80% | 20 |
| Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников | Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся | 50 - 65% | 10 |
| 65 - 80% | 20 |
| Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних | 0 - 10% | 20 |
| *Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | Наличие лицензированной программы | 30 |
| Призовое место в конкурсе проектов и программ | 15 |
| Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | 20 |
| *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 | 100% | 30 |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | Замечания по утрате и порче имущества | 0 | 10 |
| *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Оперативность работы | Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | 10 |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | Своевременно, качественно | 20 |
| *Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | Осуществление рационального расходования материалов | Экономия материальных средств | 20 |
| Осуществление рационального расходования электроэнергии | Отсутствие превышения лимитов | 20 |
| Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | 20 |
| Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества | 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) | 100% | 10 |
| *Костюмер* | *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Участие в мероприятиях учреждения | Качественная подготовка костюмов к празднику, концерту | 1 мероприятие | 100 |
|  | | | | |
| *Инженер, оператор электронно-вычислительных машин, техник, программист, электроник* | *Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | 100% | 30 |
| Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | 0 | 10 |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации | Ведение баз автоматизированного сбора информации | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база) | 50 |
| с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) |
| *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 | Стабильно | 30 |
| *Методист* | *Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов | Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров | 1 | 30 |
| Более 1 | 80 |
| *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Выполнение плана методической работы | Доля выполненных работ | 80% | 20 |
| 100% | 30 |
| Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п. | Степень участия | Участник | 10 |
| призер | 80 |
| *Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Разработка проектов, методических материалов | Наличие собственных проектов, методических материалов | 1 | 50 |
| Более 1 | 100 |
| Описание педагогического опыта | Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации | 1 | 50 |
| 2 | 100 |
| Организация повышения профессионального мастерства педагогов | Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий | 1 раз в квартал | 15 |
| 2 раза в квартал | 30 |
| *Специалист по кадрам.* | *Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие документации | 100% | 20 |
| Соблюдение законодательства | Штрафы, взыскания, замечания | 0 | 60 |
| Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | 0 | 10 |
| *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
|  |  |  |  |
| Оперативность | Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | Постоянно | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ | Постоянно | 20 |
| *Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Работа с входящей корреспонденцией | Подготовка ответов | Своевременно | 30 |
| Качество выполняемых работ | Отсутствие возврата документов на доработку | 0 | 10 |
| Инициатива и творческий подход к работе | Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 1 предложение | 10 |
| Участие в реализации образовательных проектов | 1 проект | 50 |
| Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом | 1 мероприятие | 10 |
| *Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)* | *Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Успешность учебной работы | Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения | Свыше 70% | 8 |
| 60 - 70% | 5 |
| Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | Динамика качества обученности учащихся | Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов) | 5 |
| Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов) | 4 |
| Организация коррекционных действий | Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении | Повышение успеваемости учащихся, испытывавших трудности в обучении | 5 |
| 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. | Мероприятие | 2 |
| Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов | Внутри учреждения | 2 |
| Муниципальные | 3 |
| Региональные | 4 |
| Федеральные | 5 |
| Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах) | Реализация проекта или его представление: | Класс (группа) | 2 |
| Внутри учреждения | 4 |
| Муниципальные | 6 |
| Региональные | 8 |
| Федеральные | 10 |
| Участие в конкурсе проектов | Внутри учреждения | 2 |
| Муниципальные | 4 |
| Региональные | 6 |
| Федеральные | 8 |
| Наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп - не менее 80% (от общего числа обучающихся) | Внутри учреждения | 2 |
| Муниципальные | 4 |
| Региональные | 6 |
| Федеральные | 8 |
| 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) | Учреждение:  дистантное очное | 1  2 |
| Муниципальные:  дистантное очное | 2  4 |
| Региональные:  дистантное очное | 3  6 |
| Федеральные:  дистантное очное | 4  8 |
| Наличие победителей и призеров: | Внутри учреждения:  дистантное очное | 1  2 |
| Муниципальные:  дистантное очное | 2  4 |
| Региональные:  дистантное очное | 3  6 |
| Федеральные:  дистантное очное | 4  8 |
| *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами) | Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп | 5 |
| Участие в работе психолого-педагогического консилиума учреждения | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Включение современного оборудования в образовательный процесс | Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования | 2 |
| Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения | Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных): | Призер: |  |
| муниципальные | 2 |
| региональные | 4 |
| федеральные | 6 |
| Победитель: |  |
| муниципальные | 6 |
| региональные | 8 |
| федеральные | 10 |
| Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | Наличие публикаций в изданиях | Внутри учреждения | 2 |
| Муниципальные | 6 |
| Региональные | 8 |
| Федеральные | 10 |
| Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков) | Внутри учреждения | 2 |
| Муниципальные | 4 |
| Региональные | 6 |
| Федеральные | 10 |
| Наставничество молодых педагогов | Методическое сопровождение молодого специалиста | 2 |
| Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания | Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности | 5 |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью | Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения | 5 |
| Организация дистанционного обучения учащихся | Наличие, стабильность состава обучающихся | Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося) | 1 |
| Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных | Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных | Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.) | 10 |
| Работа по реализации законодательства об образовании | Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению | Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.) | 5 |

<\*> исходя из 100-балльной системы.

1. Образовательные учреждения дополнительного образования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов [<\*>](#P4152) |
| наименование | индикатор |
| *Руководитель структурного подразделения (начальник отдела), заведующий филиалом* | 1. *Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Стабильность коллектива сотрудников | Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения | от 0% до 2% | 30 |
| до 5% | 10 |
| Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела | от 20 до 40% | 10 |
| свыше 40% | 30 |
| Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения | Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал | до 3 шт. | 20 |
| более 4 шт. | 30 |
| Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения | более чем на 5% | 30 |
|  |  |  |  |
| 1. *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей | Процент выполнения запланированных работ | 90 - 100% | 80 |
| Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях | Степень участия | призер | 40 |
| участник | 20 |
| 1. *Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности | Наличие дополнительного ресурса | за каждый привлеченный ресурс | 15, но не более 60 в квартал |
| *Методист, инструктор-методист (включая старшего)* | 1. *Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами | Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров | 1  более 1 | 20  40 |
| 1. *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Полнота реализации программы деятельности учреждения | Выполнение плана методической работы | 100% от запланированного в квартал | 20 |
| Непрерывное собственное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе:, |  |  |
| муниципальный уровень | 5 |
| региональный уровень | 10 |
| Федеральный уровень | 15 |
| Победитель в профессиональном конкурсе: |  |  |
| муниципальный уровень | 10 |
| региональный уровень | 15 |
| Федеральный уровень | 25 |
| Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности | сертификат, свидетельство | 10 |
| Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ) | Региональный уровень | участник | 10 |
| призер | 20 |
| Федеральный уровень | участник | 15 |
| призер | 25 |
| 1. *Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Разработка проектов, методических материалов | Наличие собственных проектов, проектов, методических материалов | 1 | 20 |
| более 1 | 50 |
| Описание педагогического опыта | Кол-во изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ | 1 | 10 |
| более 1 | 20 |
| Выступление на конференциях, семинарах | краевой уровень всероссийский уровень | 10 |
| 20 |
| Организация повышения профессионального мастерства педагогов | Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий | 1 раз в квартал | 10 |
| более 1 раза в квартал | 25 |
| Предъявление образовательных практик | Уровень предъявления образовательных практик | краевой | 10 |
| российский | 30 |
| Работа в составе экспертных групп | краевой | 15 |
| российский | 35 |
| *Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель (включая старшего*) | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Сохранность количества потребителей государственных услуг дополнительного образования | Стабильный состав объединения по годам обучения | отсутствие отчисленных учащихся в течение квартала | 20 |
| Полнота реализации дополнительной образовательной программы | Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы | 100% от запланированного в квартал | 20 |
| Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе) | Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой | наличие в соответствии с программой | до 10 |
| Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий | наличие материалов, пособий | до 30 |
| Ведение профессиональной документации | Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу | отсутствие замечаний к документам в отчетный период | 10 |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня | Уровень учреждения | доклад, выступление, публикация, презентация | 5 за каждое, но не более 30 |
| Краевой уровень | доклад, выступление, публикация, презентация | 15 за каждое, но не более 30 |
| Межрегиональный, российский уровни | доклад, выступление, публикация, презентация | 40 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня | сертификат участника |  |
| 10 |
| 15 |
| 20 |
| Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня | диплом победителя |  |
| 15 |
| 25 |
| 40 |
| Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы | сертификат, свидетельство | 10 |
| Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД | Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД | за каждого обучающегося | 0,5,  но не более 20 |
| Организация деятельности с родителями обучающихся | Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия) | не менее 1 мероприятия в квартал | 5 за каждое, не более 15 |
| Осуществление дополнительных видов работ | Участие в проведении краевых массовых мероприятий | выполнение плана подготовки краевого массового мероприятия | 5 за каждое краевое массовое мероприятие, но не более 10 |
| Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ | временные затраты со 100% качеством |  |
| до 1 часа | 5 |
| до 2 часов | 7 |
| свыше 2 часов | 15 |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Результаты обучающихся | Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации) | 90 - 100% | 20 |
| Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: | участие | 5 |
| краевого уровня |
| призер | 15 |
| межрегионального уровня | участие | 10 |
| призер | 20 |
| российского уровня | участие | 20 |
| призер | 30 |
| Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | Отсутствие несчастных случаев | 0 случаев | 10 |
| *Педагог-организатор* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Выполнение муниципального задания | Количество потребителей муниципальных услуг мероприятий | 100% соответствие показателям государственного задания | 20 |
| Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия | руководит организацией и проведением мероприятия | 20 за каждое мероприятие, не более 100 |
| участвует в организации и проведении | 10 за каждое, не более 50 |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня | На уровне учреждения | доклад, выступление, публикация, презентация | 5 за каждое, но не более 30 |
| Краевой уровень | доклад, выступление, публикация, презентация | 15 за каждое, но не более 30 |
| Межрегиональный, российский уровни | доклад, выступление, публикация, презентация | 40 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня | сертификат участника |  |
| 10 |
| 15 |
| 20 |
|  | Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня | диплом победителя |  |
| 15 |
| 25 |
| 30 |
| Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы | сертификат, свидетельство | 10 |
| Выполнение технических условий массового мероприятия | Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия | 90 - 100% | 25 |
| Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии | сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний | 15 |
| Осуществление дополнительных видов работ | Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ | временные затраты со 100% качеством | 5 |
| до 1 часа | 10 |
| до 2 часов свыше 2 часов | 20 |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Результаты обучающихся | Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: |  |  |
| межрегионального уровня | участие  призер | 10  20 |
| российского уровня | участие  призер | 20  30 |
| Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | Отсутствие несчастных случаев | 0 случаев | 10 |
| *Педагог-психолог* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Сопровождение воспитанников в образовательном процессе | Руководство психолого-педагогическим консилиумом (ППК) | работа ППК в соответствии с планом | 20 |
| Проведение мероприятий для родителей воспитанников | проведение одного мероприятия | 10 |
| 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 | за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 50 |
| призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | 70 |
| презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 50 |
| Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат | уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников | 30 |
| *2. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников | отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года | 40 |
| *Делопроизводитель* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам | Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов | отсутствие замечаний | 50 |
| Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных | наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний | 40 |
| Предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды | отсутствие замечаний | 20 |
| Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников | отсутствие замечаний | 50 |
| Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота | отработанные технологии делопроизводства | 40 |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Оперативность выполняемой работы 30% | Качественное исполнение документов в установленные сроки | отсутствие замечаний | 40 |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Коммуникативная культура | Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения | отсутствие замечаний | 60 |
| *Водитель* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Качественное транспортное обслуживание краевых мероприятий (ЕГЭ, мероприятия с детьми и др.) | Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению | 0 замечаний | 20 за каждое мероприятие, но не более 100 в квартал |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Осуществление дополнительных видов работ | Мелкий ремонт транспортного средства | периодичность 1 раз в месяц;  свыше 2 раз в месяц | 10 |
| 30 |
| Мойка транспортного средства | ежедневно | 30 |
| Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ | временные затраты со 100% качеством  до 1 часа,  до 2 часов,  свыше 2 часов | 5 |
| 10 |
| 20 |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения | Отсутствие ДТП | 0 предписаний | 50 |
| Отсутствие штрафных санкций | 0 штрафов | 50 |
| Коммуникативная культура | Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения | отсутствие жалоб | 20 |
| *Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож (дежурный), дворник, уборщик производственных помещений* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности | отсутствие замечаний, жалоб | 70 |
| Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций | отсутствие протоколов | 100 |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Осуществление дополнительных видов работ | Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную | временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества:  до 1 часа,  до 2 часов,  свыше 2 часов | 10 |
| 15 |
| 30 |
| Проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования | временные затраты со 100% качеством:  до 1 часа,  до 2 часов,  свыше 2 часов | 10 |
| 20 |
| 50 |
| Благоустройство территории | наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения | 20 |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Коммуникативная культура | Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения | отсутствие жалоб | 30 |

1. ПРОЧИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫЕ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ

АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА

* 1. Учреждение по обеспечению деятельности образовательных учреждений Богучанского района ( МКУ «Центр обеспечения деятельности учреждений образования Богучанского района»)

(Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 988 (ред. от 29.09.2021) "Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края")

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов [<\*>](consultantplus://offline/ref=0910348B7517A0D40798381EC9256F69A1C9B86491D044AF5B4F62B8B4DCC73FED5F8962F90C5FB8E7E5F2E40CC11935A34E4489B53FC12FS0NEI) |
| наименование | индикатор |
| *Начальник отдела* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | Полнота и соответствие локальным нормативным актам учреждения | 100% соответствие нормам действующего законодательства | 10 |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Результативность деятельности отдела | План работы отдела выполнен в установленный срок | 100% | 10 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в курсах повышения квалификации (подготовка, переподготовка) | Участие | 3 |
| Участие в мероприятиях, семинарах, конференциях | Участие | 5 |
| Выступление | 10 |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Эффективность управленческих функций | Подготовка аналитических документов, обеспечение системного контроля, координация деятельности отдела | Без замечаний | 10 |
| Отсутствие замечаний обслуживаемых учреждений по деятельности отдела | Отсутствие письменных замечаний, предписаний, жалоб | 0 | 20 |
| *Экономист, бухгалтер* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами | Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения по ведению документации | 0 | 10 |
| Своевременная подготовка финансово-экономических документов | Полнота и соответствие локальным нормативным актам учреждения | 100% соответствие нормам действующего законодательства | 4 |
| Отсутствие нарушений сроков и качества подготовки и сдачи отчетности | Нарушение сроков подготовки и сдачи отчетности | 0 | 3 |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Эффективность финансово- экономической деятельности | Своевременное проведение расчетов, возникающих в процессе исполнения, в пределах санкционированных расходов бюджетной сметы или плана финансово-хозяйственной деятельности | Без замечаний | 10 |
| Отсутствие просроченной кредиторской задолженности и нереальной к взысканию дебиторской задолженности | 0 | 10 |
| Добросовестное исполнение трудовых обязанностей | Отсутствие письменных жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей и дисциплинарных взысканий | 0 | 8 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в курсах повышения квалификации (подготовка, переподготовка) | Участие | 3 |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Контроль за эффективным и целевым расходованием средств | Обеспечение соответствия осуществляемых хозяйственных операций законодательству, контроль за движением имущества и выполнением обязательств учреждения | Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения и иных контролирующих и надзорных органов | 10 |
| Составление и своевременное предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности | Обеспечение формирования полной и достоверной информации, своевременность предоставления | В полном объеме и в срок | 15 |
| *Юрисконсульт* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| 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. | В полном объеме и в срок в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» | 10 |
| Проверка конкурсной документации при проведении процедур определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) | Соответствие конкурсной документации Федеральному закону от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» | Без замечаний | 20 |
| Подготовка протоколов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей). | Размещает в ЕИС протоколы определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) в срок в соответствии с действующим законодательством | Без нарушения сроков | 20 |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Разработка документов в соответствии с уставной деятельностью учреждения | Наличие локальных нормативных актов учреждения | 100% | 20 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в курсах повышения квалификации (подготовка, переподготовка) | Участие | 3 |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений; рассмотрение протокол разногласий (при необходимости); размещение проект контракта (контракт) в ЕИС и на электронной площадке; | Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством | Без замечаний | 8 |
|  | Ведение претензионных переговоров с поставщиками | Составление претензий по неисполнению контракта | Без замечаний в установленные законом сроки | 5 баллов по каждому контракту |
| Обработка и предоставление информации | Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения по ведению документации | 100% | 10 |
| *Заведующий складом, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности | Наличие замечаний руководителя учреждения, предписаний контролирующих органов, аварий | 0 замечаний | 30 |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | Наличие замечаний по утрате и порче имущества | 0 замечаний | 10 |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов | Наличие предписаний контролирующих органов | Отсутствие предписаний, устранение предписаний в установленные сроки | 40 |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений | Состояние помещений и территории учреждения | Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов | 10 |
| Отсутствие замечаний руководителя учреждения, надзорных органов | 10 |
| *Секретарь, ведущий специалист по кадрам* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Образцовое состояние документооборота | Отсутствие замечаний по документообеспечению | Без замечаний контролирующих органов | 35 |
| Оформление договор на контрактное целевое обучение |  | Заключение 1 договора | 10 |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Оперативность выполняемой работы | Оформление документов в срок | 0 замечаний | 35 |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами | 0 замечаний | |  |
|  | Сводный годовой отчет по военнообязанным и забронированным гражданам | Отсутствие замечаний от других ведомств | 20 |
| Своевременная сдача отчетов (ОО-1; ПФ, ЗСЗВ-ТД; статистическая отчетность 2МС и т.д.) | Отсутствие замечаний от других ведомств | 30 |
| *Водитель автомобиля* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Ответственность за результат работы | Своевременная сдача путевых листов, содержание транспортного средства в надлежащем санитарном состоянии | 0 замечаний | 20 |
| Результативность работы | Бесперебойная и безаварийная работа транспортного средства | 0 замечаний | 30 |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Добросовестное исполнение трудовых обязанностей | Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей | 0 замечаний | 30 |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения | Производственный процесс обеспечен необходимыми материалами в соответствии с требованиями | 0 замечаний | 20 |
| *Сторож* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Результативность деятельности | Обеспечение сохранности имущества учреждения | 0 замечаний | 35 |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий | Отсутствие нареканий со стороны руководителя учреждения | 0 замечаний | 35 |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения | Производственный процесс обеспечен необходимыми материалами в соответствии с требованиями | 0 замечаний | 30 |
| *Программист* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Результативность деятельности | Разработка программ, реализующих решение экономических и других задач | 0 замечаний | 30 |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий | Бесперебойная работа компьютерной техники учреждения | 0 замечаний | 35 |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения | Производственный процесс обеспечен необходимыми материалами в соответствии с требованиями | 0 замечаний | 35 |
| *Инженер по охране труда* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Эффективность деятельности | Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда | 0 замечаний | 35 |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Результативность деятельности | Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 0 замечаний | 35 |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения | Обеспечение необходимыми материалами в соответствии с требованиями | 0 замечаний | 30 |

<\*> исходя из 100-балльной системы.

5.2 Муниципальное бюджетное учреждение «Детский оздоровительный лагерь «Берёзка»»

(Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 988 (ред. от 29.09.2021) "Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края")

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | | Условия | | | | | Предельное количество баллов [<\*>](consultantplus://offline/ref=0910348B7517A0D40798381EC9256F69A1C9B86491D044AF5B4F62B8B4DCC73FED5F8962F90C5FB8E7E5F2E40CC11935A34E4489B53FC12FS0NEI) |
| наименование | | | индикатор | |
| *Педагог-психолог* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | | | | | |
| Сопровождение воспитанников в образовательном процессе | | Руководство психолого-педагогическим консилиумом (ППК) | | | работа ППК в соответствии с планом | | 20 |
| Проведение мероприятий для родителей воспитанников | | | проведение одного мероприятия | | 10 |
| 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 | | | за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | | 50 |
| призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | | 70 |
| презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | | 50 |
| Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат | | | уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников | | 30 |
| *2. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | | | Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников | | отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года | | 40 |
| *Аккомпаниатор, инструктор по физкультуре, звукооператор, старший вожатый, вожатый, руководитель кружка* | *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) | | | Обеспечение работы в соответствии с планом | | 20 |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | | | 100% | | 20 |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | | | | | |
| Достижения оздоравливающихся детей | | Участие в соревнованиях, олимпиадах, конкурсах различного уровня | | | % участвующих от общего числа оздоравливающихся | | 20 |
| Призовое место | | 20 |
| Организация деятельности детских объединений, организаций | | Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ | | | За каждый проект, программу | | 20 |
|  | *2. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации оздоровительного процесса | | Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | | Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | | 20 |
| *Врач-педиатр, медицинская сестра, медицинская сестра, диетсестра* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | | | | | |
| Выстраивание взаимодействия с учреждениями здравоохранения | | Проведение медицинских осмотров детей находящихся на оздоровительном отдыхе | | | 100% | | 30 |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | | Отсутствие предписаний контролирующих органов | | | 0 | | 30 |
| Устранение предписаний в установленные сроки | | 20 |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | | | | | |
| Снижение уровня заболеваемости детей находящихся на оздоровительном отдыхе | | Снижение количества заболевших детей | | | Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей | | 30 |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | | | | | |
| Создание здоровье сохраняющей среды в учреждении | Создание и реализация программы "Здоровье" | | | Проведение Дней здоровья раз в оздоровительный сезон | | 20 | |
| *Старший воспитатель, воспитатель* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | | | | | |
| Отсутствие самовольных уходов детей | Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску детей | | | 0 | | 30 | |
| Сохранение здоровья детей в учреждении | создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | | | отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей | | 10 | |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | | | | | |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | | | Постоянно | | 30 | |
| Участие в инновационной деятельности | разработка и внедрение авторских программ воспитания | | | наличие авторской программы воспитания | | 30 | |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | | | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм | Отсутствие замечаний Роспотребнадзора | | | 0 | | 30 | |
| *Сестра-хозяйка, рабочий по обслуживанию и ремонту здания, уборщик, водитель, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, сторож, дежурный по видеонаблюдению,*  *санитарка* | *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 | | | 0 | | 30 | |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | | | | | |
| Участие в мероприятиях учреждения | Проведение праздников для отдыхающих детей | | | В период сезонного отдыха | | 30 | |
| Осуществление дополнительных работ | Погрузочно-разгрузочные работы | | | В период сезонного отдыха | | 30 | |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | | | | | |
| Благоустройство территории учреждения | Зеленая зона, ландшафтный дизайн | | | Наличие | | 30 | |
| *Заведующий*  *хозяйством* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | | | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | Обеспечение корпусов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | | | 100% | | 30 | |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | Замечания по утрате и порче имущества | | | 0 | | 10 | |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | | | | | |
| Оперативность работы | Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | | | Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | | 10 | |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | | | Своевременно, качественно | | 20 | |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | | | | | |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | Осуществление рационального расходования материалов | | | Экономия материальных средств | | 20 | |
| Осуществление рационального расходования электроэнергии | | | Отсутствие превышения лимитов | | 20 | |
| Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | | | Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | | 20 | |
| Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества | | | Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования | | 20 | |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение N 5 к Примерному положению  об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района |

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТРАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы [<\*>](#Par106) |
| 1 | за опыт работы в занимаемой должности [<\*\*>](#Par107) | |
| 1.1 | от 1 года до 5 лет: | 5% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par108) | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par108) | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](#Par108) | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" [<\*\*\*>](#Par108) | 20% |
| 1.2 | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par108) | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par108) | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](#Par108) | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" [<\*\*\*>](#Par108) | 30% |
| 1.3 | свыше 10 лет: | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par108) | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par108) | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](#Par108) | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" [<\*\*\*>](#Par108) | 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 [<\*\*\*\*>](#Par109) | 2700,0 рубля |
| 2.3 | за заведование элементами инфраструктуры [<\*\*\*\*\*>](#Par113): |  |
| 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; общеотраслевым профессиям рабочих первого и второго уровней и общеотраслевым должностям служащих первого, второго, третьего уровней за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района | 47,1% |
| 2.5 | за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета | 60% |
| 2.6 | за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных 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 или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении).  Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |
| 4 | краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей [<\*\*\*\*\*\*>](#Par114) | 718,4 рубля |
| 5 | ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, а также педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы [<\*\*\*\*\*\*\*>](#Par119) | |
| 5.1 | в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе | 5000 рублей |
| 5.2 | в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах | 10000 рублей |

--------------------------------

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

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

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с [Постановлением](consultantplus://offline/ref=7196A35B46CAE393060D54DA2EA076A93595617D5B40740B852B16723CCA8C9FCF73B3BFE80DD017E917C8B066d1TDF) Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

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

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

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

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение N6 к Примерному положению  об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района |

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 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  95% выделенного объема средств | 25  50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт  Капитальный ремонт | выполнен в срок,  в полном объеме | 25  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 7

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных учреждений,

подведомственных управлению образования

администрации Богучанского района

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ,

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

1. Общеобразовательные учреждения, подведомственные управлению образования администрации Богучанского района

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % [<\*>](#P712) |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| *Руководитель учреждения* | *1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | 1.1. обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении | отсутствие предписаний надзорных органов | 20% |
| отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения | 15% |
| 1.2. обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками | - проведение ремонтных работ;  - своевременная  подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону | 5%  5% |
| 1.3. Эффективность финансово-экономической деятельности | Эффективное использование бюджетных средств | 5% |
| 1.4. Организация подвоза учащихся к образовательной организации | осуществление подвоза в соответствии с требованиями | 15% |
|  | 1.4. Информационная открытость организации | -своевременное обновление информации, размещаемой на сайте; | 5% |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Обеспечение развития учреждения |  |  |  |
| 2.1. Результативное участие педагогов и руководителей в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (наличие призовых мест) | муниципальный уровень  краевой уровень  федеральный уровень | 5%  7%  10% |
| 2.2. Обязательное участие образовательной организации в проектах, в том числе в форме онлайн | муниципальный уровень  краевой уровень  федеральный уровень | 5%  10%  15% |
|  | 2.3. Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой |  | 5% |
| 2.4. Организация и проведение на базе образовательной организации районных семинаров, совещаний, конференций | 1 мероприятие | 10 % |
| 2.5. Наличие клубов, центров, объединений, занимающихся патриотическим воспитанием детей и молодежи, в том числе реализующих на базе ОУ программы ОУ ДОД. | наличие  отсутствие | 5%  0% |
| 2.6.Наличие в ОУ зарегистрированных в АИС «Навигатор» и реализуемых учреждением ДООП по 4 основным направлениям и в рамках деятельности ФСК. | Наличие хотя бы одной программы по направлению | 5% за каждое направление, максимально-25% |
| 2.7. Содействие в реализации в муниципалитете ДООП, обеспечивающих выполнение муниципальных целевых показателей по охвату детей ДО, в том числе с 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% |
| *3.Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
|  | 3.1.отсутствие выпускников 9,11 классов без аттестатов (по результатам учебного года) | - | 10% |
| Выполнение функций контрактного управляющего | 3.2.. Разработка плана-графика закупок; осуществление подготовки изменений для внесения в план-график. | Размещение в единой информационной системе (ЕИС) плана-графика и внесенных в него изменений. | 7% |
| 3.3. Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений; рассмотрение протокол разногласий (при необходимости); размещение проект контракта (контракт) в ЕИС и на электронной площадке; | Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством (без замечаний) | 7% |
| 3.4. Ведение претензионных переговоров с поставщиками | Составление претензий по неисполнению контракта | 7% |
|  | 3.5. Привлечение дополнительных внебюджетных средств | до 10 тыс. рублей  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 | - | 5% |
| 3.7.отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | - | 5% |
| 3.8.Отсутствие нарушений, выявленных при проведении внутреннего финансового контроля (для образовательных организаций, в которых осуществляется проверка) | - | 5% |
|  |  | | |  |
| *Заместитель руководителя* | *1. 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 | 20% |
| разработка и ежеквартальная актуализация планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов | 10 % |
| отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения | 15% |
|  | наличие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации | 5% |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 5% |
|  | *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Обеспечение развития учреждения | 2.1.Результативное участие педагогов в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (наличие призовых мест) | муниципальный уровень  краевой уровень  федеральный уровень | 5%  7%  10% |
| 2.2. участие образовательной организации в проектах | муниципальный уровень  краевой уровень  федеральный уровень | 5%  7%  10% |
| *3.Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Результативность деятельности учреждения | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | Свыше 70%  50 – 69 %  30- 49% | 10%  7%  5% |
| реализация проектной и исследовательской деятельности | охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность, не менее 25% | 15% |
| 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 | 10% |

--------------------------------

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

1. Дошкольные образовательные учреждения, подведомственные управлению образования администрации Богучанского района

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы [<\*>](consultantplus://offline/ref=A7C7550A2097A10F5680EDF1DFEE5FDC6E7848E2B42B67A2CAD83086BDF937A83C220ED4B02D596B3C3568057AEFABA0AA40C052943C83F76605B802m2n1K) |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| *Руководитель учреждения* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | 1.1. обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса учащихся в учреждении | Отсутствие предписаний надзорных органов | 20% |
| отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения | 15% |
| 1.2. Эффективность финансово –экономической деятельности | эффективное использование запланированных бюджетных средств | 5% |
|  | 1.3. Организация работы психолого- педагогических консилиумов | отсутствие замечаний в работе консилиума со стороны учредителя, в том числе по обращениям родителей | 5% |
| 1.4. Информационная открытость учреждения | своевременное обновление информации, размещаемой на сайте | 5% |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Обеспечение развития учреждения | 2. 1. Результативное участие педагогов в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (*наличие призовых мест*) | Муниципальный уровень | 5% |
| краевой уровень | 10% |
| Федеральный уровень | 15% |
|  |  | 2.2. участие образовательной организации в проектах | муниципальный уровень  краевой уровень  федеральный уровень | 5%  10%  15% |
| 2.3. Сетевое взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения. | проекты, программы, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период,(с предоставлением ежеквартально на сайте деятельности учреждения) | 5% |
| 2.4. Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой | Наличие программ  наличие плана | 10% |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Результативность деятельности учреждения | 3.1. посещаемость дошкольной образовательной организации | 75-80%  80-85%  85-90%  90-100% | 5%  10%  15%  20% |
| 3.2. Привлечение дополнительных внебюджетных средств | до 10 тыс.рублей  от 10-30 тыс.рублей  свыше 30 тыс.рублей | 5%  10%  15% |
|  | 3.3. организация системы работы, направленной на сохранение здоровья  (обязательное описание итогов события на сайте) | проведение не менее 4 совместных мероприятий за год с родителями, воспитанниками, воспитателями, направленных на пропаганду здорового образа жизни | 15% |
| 3.4. Отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушения трудового законодательства |  | 15% |
| 3.5. отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | отсутствие обращений граждан | 5% |
| Выполнение функций управляющего контрактного | 3.2.. Разработка плана-графика закупок; осуществление подготовки изменений для внесения в план-график. | Размещение в единой информационной системе (ЕИС) плана-графика и внесенных в него изменений. | 7% |
| 3.3. Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений; рассмотрение протокол разногласий (при необходимости); размещение проект контракта (контракт) в ЕИС и на электронной площадке; | Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством (без замечаний) | 7% |
| 3.4. Ведение претензионных переговоров с поставщиками | Составление претензий по неисполнению контракта | 7% |
| ИТОГО: | | | |  |
| *Заместитель руководителя* | *1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
|  | Обеспечение стабильного функционирования учреждения | 1.1. обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса учащихся в учреждении | Отсутствие предписаний надзорных органов | 20% |
| разработка и ежеквартальная актуализация планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов | 10% |
| отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения | 15% |
| подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное представление отчетной документации | 10% |
| организация работы психолого- педагогических консилиумов | отсутствие замечаний в работе консилиума со стороны учредителя, в том числе по обращениям родителей | 7% |
| Оказание методической помощи педагогическим работникам | разработка методических рекомендаций, проведение методических семинаров для педагогических работников | методические рекомендации по итогам проведенных мероприятий размещены на сайте организации | 5% |
|  |  |  |
|  |  |
|  |  |
|  | Эффективность реализуемой кадровой политики | исполнение плана повышения профессиональной подготовки педагогических работников | 100% работников повысили квалификацию в соответствии с планом (по итогам предыдущего квартала) | 7% |
| доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории не менее 50% | 7% |
| *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогических работников, воспитанников в муниципальных, региональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на следующих уровнях: |  |
| Муниципальный уровень | 5% |
| Региональный уровень | 7% |
| Федеральный уровень | 10% |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
|  | Результативность деятельности учреждения | организация системы работы, направленной на сохранение здоровья | проведение не менее 4 совместных с родителями, воспитанниками, воспитателями мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни (обязательное описание итогов события на сайте) | 4% |
| разработка адаптированных образовательных программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья | 100% | 5% |
| отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (по итогам предыдущего квартала) |  | 5% |
| проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения | системное сопровождение официального интернет-сайта учреждения | 4% |
|
| своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | без замечаний | 10% |

1. Образовательные учреждения дополнительного образования

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | | | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы [<\*>](consultantplus://offline/ref=A7C7550A2097A10F5680EDF1DFEE5FDC6E7848E2B42B67A2CAD83086BDF937A83C220ED4B02D596B3C3568057AEFABA0AA40C052943C83F76605B802m2n1K) | |
| наименование | | | индикатор |
| 1 | | 2 | 3 | | | 4 | 5 | |
| *Руководитель учреждения, заместитель руководителя* | | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | 1.1. обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса учащихся в учреждении | | | Отсутствие предписаний надзорных органов | 20% | |
| отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения | 15% | |
| 1.2. выполнение муниципального задания  (по итогам работы за финансовый год) | | | 98 - 100% | 25% | |
| 95 - 98% | 20% | |
| 90 – 95 % | 10% | |
| менее 90% | 0% | |
| 1.3. Эффективность финансово –экономической деятельности | | | эффективное использование запланированных бюджетных средств | 5% | |
| 1.4. Информационная открытость учреждения | | | - своевременное обновление информации, размещаемой на сайте; | 5% | |
|  | *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | | | | | |
| Выполнение плана работы на уровне установленных показателей | | | 2.1. Процент выполнения запланированных работ | Муниципальный уровень | | | 10% |
| Региональный уровень | | | 20% |
| Федеральный уровень | | | 30% |
| *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | | | | | |
| Выполнение функций контрактного управляющего | | | 3.2.. Разработка плана-графика закупок; осуществление подготовки изменений для внесения в план-график. | Размещение в единой информационной системе (ЕИС) плана-графика и внесенных в него изменений. | | | 7% |
|  |  | | | 3.3. Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений; рассмотрение протокол разногласий (при необходимости); размещение проект контракта (контракт) в ЕИС и на электронной площадке; | Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством (без замечаний) | | | 7% |
|  |  | | | 3.4. Ведение претензионных переговоров с поставщиками | Составление претензий по неисполнению контракта | | | 7% |

4. Учреждение по обеспечению деятельности образовательных учреждений Богучанского района

( МКУ «Центр обеспечения деятельности учреждений образования Богучанского района»)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы [<\*>](#P712), % |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | | | | |
| *Руководитель учреждения, заместитель руководителя* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | 1.1. создание безопасных и комфортных условий для обеспечения деятельности, обеспечение безопасности труда | отсутствие предписаний надзорных органов | 20% |
| устранение предписаний в установленные сроки | 20% |
| 1.2. наличие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации | 20% |
| 1.3. укомплектованность кадрами | отсутствие вакансий | 7% |
|  | *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | 2.1. соблюдение сроков выплат по обслуживаемым учреждениям (заработной платы, налоговых платежей, по договорам, государственным контрактам и др.) | отсутствие претензий от руководителей обслуживаемых учреждений, поставщиков, подрядчиков, налоговых органов, внебюджетных фондов и т.п. | 30% |
|  |  | 2.2. соблюдение сроков представления отчетности, информации, необходимой внешним пользователям | отсутствие предписаний, замечаний со стороны органов, осуществляющих прием обязательной отчетности, учредителя | 30% |
|  | *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Эффективность управления | 3.1. соблюдение финансовой дисциплины | отсутствие предписаний, представлений контролирующих органов о выявленных неправомерных, нецелевых расходах при осуществлении расчетов по обслуживаемым учреждениям | 25% |
|  |  | 3.2. соблюдение порядка планирования | отсутствие претензий, замечаний от руководителей обслуживаемых учреждений, учредителя | 25% |
| *Главный бухгалтер* | *1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | | |
| Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой учреждения | 1.1. обеспечение полноты и соответствия учета нормативным правовым актам | отсутствие замечаний, претензий учредителя, контрольно-надзорных органов | 30% |
| 1.2. Профессиональное развитие - организация повышения квалификации работников | не менее 20% штатного состава | 10% |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета, обработки, хранения информации | отсутствие замечаний, предписаний по ведению автоматизированных баз данных контролирующих и надзорных органов, учредителя | 20% |
|  | *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Соблюдение сроков, порядка представления отчетности | соблюдение сроков представления отчетности | отсутствие предписаний, замечаний со стороны органов, осуществляющих прием отчетности, учредителя | 30% |
|  | *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | исполнение бюджетных смет, планов финансово-хозяйственной деятельности обслуживаемых учреждений | 90% -100%  85%-90% | 40%  30% |
|  |  | соблюдение финансовой дисциплины | отсутствие замечаний, представлений, предписаний контрольных и надзорных органов, учредителя по финансово-экономическим вопросам | 30% |

5. Муниципальное бюджетное учреждение «Детский оздоровительный лагерь «Берёзка»»

(Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 988 (ред. от 29.09.2021) "Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края")

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы [<\*>](#P712), % |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | | | | |
| *Руководитель учреждения, заместитель руководителя* | *1. 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 оздоровительного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | отсутствие предписаний надзорных органов | 20% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| наличие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации | 5% |
| отсутствие правонарушений, совершенных детьми в период оздоровительного отдыха | 0 | 7% |
|  | *2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| Развитие деятельности учреждения | реализация проектов, программ, реализуемых учреждением | Муниципальный уровень | 10 % |
| Краевой уровень | 15% |
| Федеральный уровень | 20% |
| взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие | Более 20%  10-19%  Менее 10% | 15%  10%  5% |
| наличие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | 0 | 10% |
| отсутствие правонарушений, совершенных детьми в период оздоровительного отдыха |  | 10% |
|  | *3. Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| Достижения учреждения | признание заслуг, высокого качества деятельности учреждения другими организациями, учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами | освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения | 10 % |
| положительные отзывы граждан, организаций о деятельности учреждения | 10% |
| победы, призовые места в конкурсных мероприятиях, конференциях | 15% |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение N 8  к Примерному положению  об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района |

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) [<\*>](#Par63) |
| 1 | *сложность, напряженность и особый режим работы:* |  |
| наличие филиалов: |  |
| до 3 (включительно) | 30% |
| свыше 3 | 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 сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края | 60% |
|  | за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей | 60% |
| 2 | опыт работы в занимаемой должности [<\*\*>](#Par64) |  |
| от 1 года до 5 лет [<\*\*\*>](#Par65) | 5% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par65) | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par65) | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](#Par65) | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*\*>](#Par65) | 20% |
| от 5 года до 10 лет [<\*\*\*>](#Par65) | 15% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par65) | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par65) | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](#Par65) | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*\*>](#Par65) | 30% |
| свыше 10 лет [<\*\*\*>](#Par65) | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par65) | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par65) | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](#Par65) | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*\*>](#Par65) | 40% |

--------------------------------

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение N9  к Примерному положению  об оплате труда работников  муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района |

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ И

ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), % [<\*>](#P2221) |
| наименование | индикатор |
| Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях | Наличие призового места | международные | 20% |
| федеральные | 10% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | международные | 20% |
| федеральные | 10% |
| межрегиональные | 5% |
| региональные | 3% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 5% |
| Подготовка образовательной организации к новому учебному году | Организация принята надзорными органами | Без замечаний | 10% |

--------------------------------

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение N 10 к Примерному положению  об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района |

Предельный [уровень](#P2235) соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей)

(Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 N 648-п (ред. от 22.09.2020) "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края")

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование типов учреждений | Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз | | |
| руководитель учреждения | заместители руководителя | главный бухгалтер |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Дошкольные образовательные учреждения | 1,5 |  |  |
| 2 | Общеобразовательные учреждения | 3,3 | 3,1 | 2,8 |
| 4 | Учреждения дополнительного образования | 4,2 | 2,6 |  |
| 5 | Прочие учреждения подведомственные управлению образования  (МКУ ЦОДУО, МБУ летний оздоровительный лагерь «Березка») | 3,2 | 2,9 | 2,7 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 11 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района |

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| ДО ср= |  |
| SUM (ДО)  ------------------  n |

где: ДОср - 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 муниципальной организации подлежит пересмотру в случае:

-изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала образовательной организации более чем на 15 процентов;

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 12 к Примерному положению  об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждения | Должности, профессии работников учреждения |
| 1.1. | Общеобразовательная организация | учитель |
| 1.2. | Дошкольная образовательная организация | воспитатель |
| 1.3. | Организация дополнительного образования | Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор, концертмейстер |

Перечень должностей, профессий работников, относимых

к основному персоналу МКУ ЦОДУО

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждения | Должности, профессии работников учреждения |
| 1. | Специализированные учреждения по ведению бухгалтерского учета | Бухгалтер, экономист, системный администратор, бухгалтер I категории, бухгалтер II категории, бухгалтер по учету заработной платы, экономист I категории, ведущий бухгалтер |