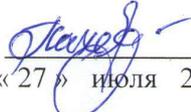


Приложение №1
к коллективному договору
от 11.05.2022 г.

Согласовано:

Председатель первичной
Профсоюзной организации
МБОУ «Рассветовская СОШ»

 И.А. Пахер
« 27 » июля 2022 г.

Утверждаю:

Директор
МБОУ «Рассветовская СОШ»



Н.И. Сметанкина
« 27 » июля 2022 г.

Введено в действие приказом директора школы № 122 от « 27 » июля 2022 г.

**Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Рассветовская средняя общеобразовательная школа
Бирилюсского района Красноярского края»**

п. Рассвет

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Рассветовская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений»;
- Постановлением администрации Бирилюсского района от 30.06.2011 № 312 «Об утверждении примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Бирилюсского района»;
- Постановлением администрации Бирилюсского района от 30.06.2011 № 313 «Об утверждении примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Бирилюсского района».
- Постановление администрации Бирилюсского района от 18.11.2014 № 506 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений»
- Постановление администрации Бирилюсского района от 05.05.2022 № 175. О внесении изменений в постановление администрации Бирилюсского района от 30.06.2011 № 313 «Об утверждении примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Бирилюсского района»

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры части окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (рассчитанного за час работы) работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров части окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.3 Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени» Для целей настоящего пункта при расчете региональной

доплаты 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).

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.

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

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент – 30 %;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы – 30 %;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) могут устанавливаться в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете Учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 25% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане

финансово – хозяйственной деятельности).

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

4.3. Работникам по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением 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;

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Организацией на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Организации.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Персональные выплаты устанавливаются 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, установленного в Красноярском крае, в целях обеспечения региональной выплаты.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем ввода законченных ремонтных объектов;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

объем освоения выделенных бюджетных средств;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

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

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени, в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

$$C = C1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

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

C1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

$$C1 \text{ балла} = \frac{\sum_{i=1}^n Q_{\text{стим.раб}}}{\sum B_i},$$

где:

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

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

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

где:

Q_{зп} - фонд оплаты труда работникам учреждения, 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) учреждения, на месяц в плановом периоде;

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

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

4.10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально (по окончании учебной четверти) или на год.

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

4.12. Педагогические работники Учреждения по итогам очередного периода (месяц, квартал (учебная четверть), год), установленных в Приложении 6 настоящего Положения, подают заявку с подтверждающими документами (приложениями) на рассмотрение комиссии (форма заявки утверждается приказом руководителя Учреждения).

4.13. При отсутствии заявки или подтверждающих документов от педагогического работника на начисление стимулирующих выплат по итогам очередного периода, стимулирующие выплаты за соответствующий период не начисляются.

4.14. Стимулирующие выплаты работникам столовой, водителю школьного автобуса, работникам из числа административно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливаются руководителем Учреждения.

4.15. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя по результатам работы устанавливает руководитель Учреждения.

V. Расчет повышающего коэффициента

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = \sum_{i=1}^n K_i$$

где,

K_i - повышающий коэффициент по каждому основанию;

i

n - число оснований повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.2. Повышающий коэффициент особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) должен учитывать:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, с учетом вклада в ее реализацию данного предмета.

5.3 Повышающий коэффициент за проверку письменных работ рассчитывается в зависимости от нагрузки по преподаваемым предметам:

$$K = \sum_{i=1}^n \frac{S_i \times N_i}{n}$$

где:

n - число преподаваемых предметов;

S_i - размер увеличения оклада в зависимости от предмета, определяемый в

i

соответствии с [пунктом 3](#) таблицы;

N_i - нагрузка по каждому предмету;

i

N - норма часов на ставку.

n

5.4 Повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$K = \sum_{i=1}^n \frac{M_i \times (U_i - U_{cp}) \times N_i}{n}$$

где:

k - число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

M_i - размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося,

определяемый в соответствии с [пунктом 9](#) таблицы;

N_i - нагрузка по каждому предмету;

i

N - норма часов на ставку;

n

U_i - численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель

i

имеет нагрузку;

U_{cp} - средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением

классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

$$U_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^{k1} U_i}{k1}$$

где:

k1 - число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в учреждении над нормативной (25 учащихся) средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

При U_i < U_{cp} повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся

в классе к средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

Для коррекционных классов средняя наполняемость классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

VI. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя в Учреждения связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), в связи с тяжелой продолжительной болезнью.

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Организации в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VII. Оплата труда руководителей муниципальных образовательных бюджетных, их заместителей

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

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с [приложением 1](#) к настоящему Положению.

3. Группа по оплате труда руководителей муниципальных образовательных бюджетных 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 [приложением 2](#) к настоящему Положению.

4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей муниципальных образовательных бюджетных учреждений устанавливается приказом Управления образования, являющегося учредителем учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений.

7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей муниципальных образовательных бюджетных, их заместителей устанавливаются в Положениях об оплате труда, утверждаемых приказом руководителя Управления образования (учредителя) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, администрации Бирилюсского района, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением».

8. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителей муниципальных образовательных бюджетных, их заместителей, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений, устанавливаются приказом руководителя Управления образования (учредителя) на основании правовых актов, утверждаемых руководителем администрации Бирилюсского района.

9. Выплаты стимулирующего характера для руководителей муниципальных образовательных бюджетных, их заместителей производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера.

10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных бюджетных, их заместителей выделяется в бюджетной смете муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений.

11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных бюджетных, их заместителям определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений их заместителей и главных бухгалтеров. Количество должностных окладов руководителей муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений их заместителям и главным бухгалтерам, определяется, в примерном Положении об оплате труда, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений их заместителям и главным бухгалтерам, установленных [приложением 3](#) к настоящему Положению, 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.

12. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных бюджетных, их заместителям прописывается в примерном положении об оплате труда.

13. Руководителям муниципальных образовательных бюджетных Учреждений, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений [статьи 5](#) настоящего Положения.

VIII. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / 4,3 * Ч_y, \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_y$ – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки

20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки

24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки

25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки

30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки

36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$Сп = ФОТп / 4,3 * Чп, \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

7.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$Ср = ФОТр / Чр / 249, \text{ где}$$

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

Приложение N 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Рассветовская средняя
общеобразовательная школа» от 11.05.2022

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

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень		4650,0
2 квалификационный уровень		5109,0
3 квалификационный уровень		5608,0
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	8283,0
	должности руководителей структурных подразделений	7969,0
2 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	9618,0
	должности руководителей структурных подразделений	9302,0
3 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	10313,0
	должности руководителей структурных подразделений	9999,0
4 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	11897,0
	должности руководителей структурных подразделений	11582,0
5 квалификационный уровень		12473,0
6 квалификационный уровень		15991,0

2. 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	

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
		3621,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3813,0 <*>
2 квалификационный уровень		4231,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255,0
	при наличии высшего профессионального образования	7120,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6547,0
	при наличии высшего профессионального образования	7456,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7171,0
	при наличии высшего профессионального образования	8168,0
4 квалификационный уровень	при наличии высшего профессионального образования	8942,0
	при наличии среднего профессионального образования	7847,0

 <*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4305,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5844,0 руб.

3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3813,0
2 квалификационный уровень	4023,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4231,0
2 квалификационный уровень	4650,0
3 квалификационный уровень	5109,0
4 квалификационный уровень	6448,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4650,0
2 квалификационный уровень	5109,0
3 квалификационный уровень	5608,0
4 квалификационный уровень	6742,0

4. 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	
1 квалификационный уровень	4231,0

6. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада
-------------------------	---------------------------

	(должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3275,0
2 квалификационный уровень	3433,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3813,0
2 квалификационный уровень	4650,0
3 квалификационный уровень	5109,0
4 квалификационный уровень	6154,0

7. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений*	
1 квалификационный уровень	9302,0
2 квалификационный уровень	9999,0
3 квалификационный уровень	10787,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4650,0
3 квалификационный уровень	5109,0
4 квалификационный уровень	6448,0
5 квалификационный уровень	7283,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	7871,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8460,0

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
2 квалификационный уровень	9801,0
3 квалификационный уровень	10554,0

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

8. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7871,0
Художественный руководитель	8057,0
Специалист по охране труда	4650,0
Специалист по охране труда II категории	5109,0
Специалист по охране труда I категории	5608,0

Приложение N 2

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Расветовская средняя общеобразовательная школа» от 11.05.2022

Размеры повышающих коэффициентов

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
	За наличие квалификационной категории у учителей и педагогических работников: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%

Размер персональных выплат работникам Учреждения.

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
1.3.	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
2.1.	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2.	за классное руководство, кураторство<***>	2 700,0 рублей
2.3.	Федеральные выплаты за классное руководство, кураторство<***>	5000,0 рублей
	за заведование элементами инфраструктуры:<****>:	
2.4.	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.5.	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, 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 организациях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений	60%
2.7.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
2.8.	специалистам, впервые окончившим одну из организаций	20%

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

<*> 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 организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

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

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

<*****> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя организации в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

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

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

Приложение N 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Рассветовская средняя общеобразовательная школа» от 11.05.2022

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
1	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на	20

	дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	
2	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
3	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
4	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
5	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 N5
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Рассветовская средняя общеобразовательная школа» от 11.05.2022

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

Общеобразовательные учреждения подведомственные
Управлению образования администрации Бирилюсского района
(кроме образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования))

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностном у окладу), ставке заработной платы*
		наименование	индикатор	

1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации	отсутствие предписаний надзорных органов	25 %

	учреждения	образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие травм, несчастных случаев	15 %
		выполнение государственного задания	100 %	30 %
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100 %	5 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)		региональный уровень	15 %
	ведение экспериментальной работы		наличие статуса базовой площадки	35 %
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся		качество обученности не ниже 70 %	45 %
	включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения		наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	20 %
Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства		0	15 %
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций		0	10 %
Соответствие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным нормативным актам		0	5%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	25 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	15 %
	подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	25 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональном	15 %
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35 %
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	45 %
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25 %	20 %
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50 %	20 %
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100 % выполнения плана	20 %

* Без учета повышающих коэффициентов.

Образовательные учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
		наименование	индикатор	

1	2	3	4	5
Руководитель организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	выполнение показателей государственного задания	100 %	30 %
		отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя по проведенным проверкам	0	20 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	0	20 %
	Эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами	100 % работников работает в учреждении по основному месту работы (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования – (далее – школы)	5 %
		наличие квалифицированных педагогических кадров	100 % педагогов, работающих в учреждении, имеют дефектологическое образование или переподготовку в области специальной педагогики (для школ)	10 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Успешная интеграция в общество	продолжение обучения выпускников учреждения в учреждениях	90 % выпускников продолжают обучение	5%	

1	2	3	4	5
	обучающихся, воспитанников	профессионального образования	в профессиональных образовательных учреждениях (для школ)	
	Обеспечение развития учреждения	ведение экспериментальной работы	исполнение мероприятий в соответствии с планом работы стажировочной (базовой) площадки	15 %
			отсутствие замечаний, проверяющих организаций к работе стажировочной (базовой) площадки	15 %
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Результативность деятельности учреждения	реализация образовательной программы учреждения	показатели качества по результатам итоговых контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40 % и выше (для Школ и ШДО)	10 %
			90 % воспитанников имеют положительную динамику по итогам мониторинга уровня развития воспитанников (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования)	10 %
			отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	0
	Умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей учреждения	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	заключен договор о сетевом взаимодействии, привлечены средства из дополнительных источников финансирования (грант)	10 %
	Умение качественно предоставлять	эффективное и системное использование в работе информационно –	100 % информации представляется в срок и в соответствии с	20 %

1	2	3	4	5
	информацию о деятельности учреждения	коммуникационных технологий	требованиями	
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	ведение систем автоматического сбора информации	отсутствие замечаний по ведению систем автоматического сбора информации	20 %
	Обеспечение информационной открытости учреждения	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	системное сопровождение официального Интернет-сайта учреждения	10 %
			положительные сюжеты в СМИ (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования, Центров)	5 %
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	выполнение показателей государственного задания	100 %	20 %
		отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя, руководителя по проведенным проверкам	0	30 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	0	20 %
	Эффективность реализуемой кадровой политики	исполнение плана повышения профессиональной подготовки работников	100% работников повысили квалификацию в соответствии с планом	20 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников	продолжение обучения выпускников учреждения в профессиональных образовательных учреждениях (для школ и ШДО)	90% выпускников продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для школ)	10 %
	Выплаты за качество выполняемых работ			

1	2	3	4	5
	Результативность деятельности учреждения	реализация образовательной программы учреждения	показатели качества по результатам четвертных контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40 % и выше (для школ и ШДО)	20 %
			90 % воспитанников имеют положительную динамику по итогам мониторинга уровня развития воспитанников (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования)	30 %
		разработка адаптированных образовательных программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья	100 %	20 %
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	0	20 %
		реализация проектной и исследовательской деятельности обучающихся, воспитанников (для школ и ШДО)	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 30 %	20 %
		реализация программы сопровождения (коррекционной, адаптированной программы) (для – Центров)	98 % детей имеют положительную динамику результатов	40 %

1	2	3	4	5
	Обеспечение информационной открытости учреждения	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях обучающихся, о составе попечительского совета, о действующем законодательстве и с другой информацией	10 %
			системное сопровождение официального Интернет-сайта учреждения	10%

* Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение N 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Рассветовская средняя общеобразовательная школа» от 11.05.2022

Размер персональных выплат руководителям, заместителям и главным бухгалтерам образовательных учреждений

/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно)	30 %
	свыше 3-х	60 %
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60 %
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений	60 %
	за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60 %

опыт работы в занимаемой должности**		
от 1 года до 5 лет***		5 %
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***		15 %
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***		20 %
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***		15 %
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***		20 %
от 5 года до 10 лет***		15 %
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***		25 %
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***		30 %
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***		25 %
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***		30 %
свыше 10 лет***		25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***		35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***		40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***		35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» ***		40%

* Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение N 7
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Рассветовская средняя общеобразовательная школа» от 11.05.2022

Размер выплат по итогам работы руководителям образовательных учреждений и их заместителям

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %*
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	150 %
		федеральные	100 %

Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100 %
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные	100 % 90 % 80 % 70 %
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100 %

*Без учета повышающих коэффициентов

Приложение N 8
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Рассветовская средняя общеобразовательная школа» от 11.05.2022

Объемные показатели для отнесения учреждения по сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края (далее – учреждение) к группам по оплате труда руководителей учреждений

Показатели	Группы по оплате труда руководителя учреждения			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Объем деятельности учреждения, баллов	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Для определения объема деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценка производится в баллах по следующим показателям:

п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
	2	3	4
1	Наличие филиалов на территории Красноярского края	за каждый филиал	25
2	Количество работников в учреждении	из расчета на каждого работника	1
3	Получение и выдача товарно-материальных ценностей в календарном году	за каждую единицу	0,01, но не более 200
4	Количество краевых государственных	за каждое учреждение	10

	образовательных учреждений, в отношении которых проведен мониторинг содержания зданий и сооружений, закрепленных на праве оперативного управления за краевыми государственными учреждениями, путем проведения осмотров их технического состояния		
5	Наличие автотранспортных средств в учреждении	за каждую единицу	1