

Председатель профсоюзной  
организации школы \_\_\_\_\_

И.А.Пономарева

Протокол № 126 от 11.09. 2020 года

Утверждаю

Директор МБОУ Курагинской СОШ №1 \_\_\_\_\_

О.В.Шкопкин

Приказ № 924 от 14.09. 2020 года.



**Положение об оплате труда,  
работников**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Курагинской  
средней общеобразовательной школы №1. имени Героя Советского Союза  
А.А.Петряева**

## **1. Общие положения**

**1.1** Положение об оплате труда, работников муниципального бюджетного учреждения Курагинской средней общеобразовательной школы №1. имени Героя Советского Союза А.А.Петряева (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Курагинского района от 29.09.2014 № 1163 - П. об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных организаций, подведомственных управлению образования администрации Курагинского района и регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ Курагинской СОШ №1(далее КСОШ№1).

**1.2.** Система оплаты труда включает в себя:

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

**1.3.** Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников КСОШ№1 устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Курагинского района, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

**1.4.** Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников муниципальных образовательных автономных, бюджетных и казенных организаций;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

**1.5.** Для работников КСОШ№1, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

**1.6.** Работникам КСОШ№1 в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## **2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

**2.1.** Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретному работнику устанавливаются директором КСОШ№1 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), определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются согласно профессиональных квалификационных групп должностей (Приложение №10):

- работников образования;
- общеотраслевых должностей служащих;
- работников культуры, искусства и кинематографии;
- общеотраслевых профессий рабочих.

2.3. В Положении об оплате труда могут устанавливаться должности (профессии) работников КСОШ№1 и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организации устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

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

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

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

где,

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

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим положением по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

K – повышающий коэффициент.

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

2.6. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным настоящим Положением в пункте 2.7, применяются для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам КСОШ№1 с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда КСОШ№1, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

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

2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных организаций	35%

2.8. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2,$$

где:

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

2.9. Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%,

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

$$K2 = Q1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

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

$$Q1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар – 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.

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в КСОШ№1 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников КСОШ№1 устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам КСОШ№1 на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. 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.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам КСОШ№1 на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся выплаты согласно Приложению №9 к настоящему Положению.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Работникам КСОШ№1 в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты 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.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом 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, установленного в Красноярском крае, обеспечение региональной выплаты, установленной пунктом 4.7 настоящего раздела. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Виды и размер персональных

выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

4.3 Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются директором КСОШ№1 ежемесячно, ежеквартально или на год и должны отвечать уставным задачам организации.

4.3.1. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда для работников КСОШ№1 определяемых на квартал(четверть), устанавливается в баллах согласно приложению №1 к настоящему Положению.

4.3.2. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда для работников КСОШ№1 определяемых на год, устанавливается в баллах согласно приложению №2 к настоящему Положению. Выплаты, определяемые на год, начисляются работникам КСОШ№1, принятым в организацию на постоянной основе.

4.3.3. Виды и размер выплат по итогам работы работникам КСОШ№1 устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению. Выплаты по итогам работы для работников КСОШ№1 устанавливаются в баллах пропорционально ставки (1ст.-100%, 0,5ст. -50%).

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора КСОШ№1 с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работникам на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных КСОШ№1 в установленном порядке на оплату труда работников.

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

4.6. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику КСОШ№1, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику КСОШ№1 в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника КСОШ№1, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

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

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих

выплат работникам КСОШ№1 в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц КСОШ№1, за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя КСОШ№1.

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

где:

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда работникам КСОШ№1, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) КСОШ№1, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$  – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы КСОШ№1 с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию КСОШ№1, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{отп}}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников КСОШ№1 на месяц в плановом периоде.

4.7. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника КСОШ№1 на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам КСОШ№1, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника КСОШ№1 за соответствующий период времени.

Работникам КСОШ№1, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником организации времени, и величиной заработной платы конкретного работника КСОШ№1 за соответствующий период времени.

4.7.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых

обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для территории Курагинского района, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты заработной платы, установленной в Красноярском крае для территории Курагинского района, составляет 19408 рублей

Региональная выплата для работников рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для территории Курагинского района, 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 настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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).

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.»

4.8. Директор КСОШ№1 при рассмотрении вопроса о стимулировании работника обязан учитывать аналитическую информацию — комиссии по распределению фонда стимулирования и надбавок к заработной плате коллектива.

### **5. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам КСОШ№1 в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам КСОШ№1 оказывается по решению директора КСОШ№1 его приказом: в связи с бракосочетанием, рождением ребенка; в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей)

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

### **6. Оплата труда руководителя и его заместителей.**

6.1. Заработная плата руководителя и заместителей директора КСОШ№1 включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и



стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размер должностного оклада директора КСОШ№1 устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала КСОШ№1 с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей, определенных в соответствии с пунктом 6.3 настоящего Положения.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора КСОШ№1 ассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

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

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

6.3. Группа по оплате труда директора КСОШ№1 определяется на основании объемных показателей согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

К показателям для отнесения КСОШ№1 к группам по оплате труда директора КСОШ№1 относятся показатели, характеризующие масштаб КСОШ№1:

численность работников организации;

количество обучающихся;

показатели, значительно осложняющие работу по руководству КСОШ№1.

Объем деятельности КСОШ№1 при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения КСОШ№1 к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образованием администрации Курагинского района в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы КСОШ№1 на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся КСОШ№1 определяется по списочному составу на начало учебного года.

6.4. 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 директора КСОШ№1 и перечнем должностей, профессий работников организации, относимых к основному персоналу, установленными постановлением администрацией Курагинского района.

6.5. Размеры должностных окладов заместителей директора КСОШ№1 устанавливаются директором КСОШ№1 на 10-30 процентов ниже размера собственного должностного оклада без учета увеличения должностного оклада при наличии квалификационной категории.

В положениях об оплате труда устанавливаются размеры увеличения должностных окладов заместителей директора КСОШ№1 при наличии квалификационной категории.

6.6. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для директора КСОШ№1, его заместителей устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края содержащими нормы трудового права и разделом 3 настоящего Положения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера для директора КСОШ№1 производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности КСОШ№1, лично директора в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организаций.

6.8. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности КСОШ№1 для директора и заместителей определяются согласно приложению 5 к настоящему Положению.

6.9. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка КСОШ№1 к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Виды и размер выплат по итогам работы директору КСОШ№1, его заместителям определяется согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

6.10. Директору КСОШ№1 и заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.10.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая директору КСОШ№1 в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа управления образования администрации Курагинского района в пределах утвержденного фонда оплаты труда КСОШ№1.

6.10.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям директора КСОШ№1 производится на основании его приказа в пределах утвержденного фонда оплаты труда КСОШ№1.

6.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора КСОШ№1 и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы директора КСОШ№1 и его заместителей ) устанавливается в кратности директору до 3,1, заместителям директора до 2,3.

6.12. Директору КСОШ№1 и заместителям директора персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением №7 к настоящему Положению.

6.13 Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера директора КСОШ№1 с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера директора КСОШ№1 за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности директора КСОШ№1 в повышении результативности

профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы директора КСОШ№1 за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных КСОШ№1 от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда директора КСОШ№1 и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученных организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального 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

### **7. Заключительные и переходные положения**

Размер средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников КСОШ№1, составляет не более 70% от доходов, полученных от предпринимательской и иной 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.

**Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда для работников КСОШ№1 определяемых на квартал(четверть).**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	
1.Педагогические работники	1.1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе комиссии, ведение протоколов организации.	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации.	5
	1.1.2.Ведение профессиональной документации (планы воспит. работы, психолого-медико-педагогический консилиум, анализ административных, к/р )	Полнота, своевременность, соответствие нормативным документам.	100	10
	1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1.2.1.Стабильность			

ь и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	1.2.1.1.Качество обученности по результатам контрольных работ	Результаты контрольных работ, стоящих на внутришкольном контроле (при имеющихся аналитических материалах) 80% до 100% 61% до 79% 51% до 60%	5 4 3
	1.2.1.2.Участие обучающихся в конкурсах	Школьный конкурс портфолио: • Личное портфолио (согласно Положению) Менее 30% обучающихся – 16 Менее 50% - 26 Свыше 50% - 36 • Портфолио класса (согласно Положению)	5
	1.2.1.3.Участие школьников в мероприятиях различного уровня	обучающиеся, принимающие участие в мероприятиях: <b>школьный уровень</b> (дистанционный уровень) участие- призеры-1 победители-2 <b>муниципальный уровень</b> участие-3 призеры-4 <b>краевой уровень</b> участие-5 призеры-6 <b>всероссийский уровень</b> участие-7 призеры-8	36
1.3. Выплаты за качество выполняемых работ			
1.3.1.Высокий уровень педагогического мастерства при	1.3.1.1.Организация и проведение мероприятия.(педагогическим работником)	<b>Школьный уровень- 2</b> <b>муниципальный уровень - 3</b> <b>краевой уровень - 4</b> <b>всероссийский уровень - 5</b>	10

организации учебно- воспитательного процесса			
	1.3.1.2.Организация отдыха	Работа в выездных лагерях в каникулярное время (ШАГ, летние палаточные лагеря, экскурсии за пределы населенного пункта, экскурсионная деятельность по формированию профориентационной культуры при наличии документации)	5
	1.3.1.3.Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных, стенгазеты, радиотрансляции, блога, вебстраницы, и т. п.	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.) Популярность. Значимость для учреждения и участников образовательного процесса. Наличие подтверждения в текстовом или электронном виде.	5

Приложение №2  
к Положению об оплате труда работников МБОУ  
Курагинской СОШ№1

**Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда для работников КСОШ№1 определяемых на год**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельное количество баллов*	
		наименование	индикатор		
1.Педагогические работники: учитель (за исключением начального образования)	1.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1.1 Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня: Районный Краевой федеральный	5	
			Наличие победителей и призеров: Районный Краевой федеральный	15	
	1.1.2 Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1.1.2.1.Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями до 4 чел), ФСК, учебной площадкой).	Обеспечение работы в соответствии с планом. Наличие отчетной документации. Отсутствие жалоб. Активное участие в самоуправлении		За каждую группу 20
			1.1.2.2.Участие в работе аттестационной комиссии, ведение протоколов организации, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме организации, наставническая работа.	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	
		Полнота и соответствие нормативным		100	

	1,1,3, Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	документам		
1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	1.2.1. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	<p>1.2.1.1. Участие школьников в мероприятиях различного уровня</p> <p>1.2.1.2. Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ, защита проектов)</p> <p>1.2.1.3. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня</p>	<p>обучающиеся, принимающие участие в предметных олимпиадах:  <b>всероссийская олимпиада школьников (школьный этап)</b> -  призеры  победители  <b>(муниципальный этап)</b>  Призеры  победители  <b>(краевой этап)</b>  Призеры  победители  <b>межвузовские олимпиады</b>  участие в финале  диплом  <b>основы наук –</b>  диплом 1,2,3 степени</p> <p>Результаты промежуточной аттестации</p> <p>Контрольные работы (внешняя экспертиза: района, края, федерации),  ГИА-9  ЕГЭ  ФГОС, проекты</p> <p>Школьный конкурс «Класс года»  -участие  -номинация  -победа</p>	<p>20</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>15</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>5 7 10</p>



		Проведение и участие в КТД согласно положению.	10	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Конкурс социальных проектов</li> <li>• Конкурс медиапроектов</li> <li>• Конкурс «Лучший волонтерский отряд»</li> <li>• Конкурс лидеров и активов ДОО</li> <li>• Конкурс , слёт юных инспекторов дорожного движения</li> <li>• Конкурс проектов ЛТОС</li> <li>• Фестиваль детско-молодежной моды «Вдохновение» на уровнях:</li> </ul>	10	
		Внутри учреждения	2	
		Муниципальные	4	
		региональные	6	
		Федеральные	8	
		Количество участников олимпиад - не менее 50 (от общего числа обучающихся) Обучающиеся, <b>имеющие 85% и более процентов</b> , за выполнение работ в интеллектуальных конкурсах	20	
		Обучающиеся, участвующие в пресс школе – Участники финала, победители		
		наличие спортивных достижений «Школьная лига» <b>личные (1,2,3 места)</b> <b>командные(1,2,3 места) не ниже районного уровня</b>		
	1.2.2.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
			участие в профессиональных конкурсах по отрасли	
выступления на научно-практических конференциях, семинарах и др. не ниже муниципального уровня				

		распространение опыта в форме мастер-классов, проведения занятий не ниже муниципального уровня	
1.2.3. Учет численности учеников в классе	Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	Численность человек	5 за 1 обучающегося
1.3. Выплаты за качество выполняемых работ			
1.3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации учебно-воспитательного процесса	1.3.1.1. Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Использование электронных классных журналов	5
	1.3.1.2. Соблюдение единой формы одежды согласно положению.	Средняя оценка за год согласно решению комиссии	5
	1.3.1.3. Организация летнего отдыха	Работа в выездных лагерях в каникулярное время (ШАГ, летние палаточные лагеря)	10
	1.3.1.4. Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных. стенгазеты, радиотрансляции, блога, вебстраницы, и т. п.	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.) Популярность. Значимость для учреждения и участников образовательного процесса. Наличие подтверждения в текстовом или электронном виде.	20
1.3.2. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	1.3.2.1. Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных образовательных программ обучения обучающихся по адаптированным общеобразовательным программам в инклюзии	Одна программа — 2 балла 10
	1.3.2.2. Включенность во внеурочные, дополнительные занятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в занятия	5

2.Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	2.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	2.1.1.Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	2.1.1.1.Участие в комиссиях	Работа ПМПк Совет профилактики в соответствии с планом	5
		2.1.1.2.Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение общешкольных мероприятий с предоставлением отчетных материалов	5
	2.1.2Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня: Районный Краевой федеральный	5
			Наличие победителей и призеров: Районный Краевой федеральный	15
	2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.2.1. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	2.2.1.1.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	5
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	10
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов, открытые занятия, мастер-классы	10
		2.2.1.2.Адаптация воспитанников, благоприятный психологический климат	Снижение количества учащихся, стоящих в ОПДН и СОП в сравнении на начало и конец учебного года	10
2.2.1.3.Организация летнего отдыха, трудоустройства		Работа с ЛТОС, ТОС. Работа в выездных лагерях в каникулярное время (ШАГ, летние палаточные лагеря)	10	
2.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.3.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации	2.3.1.1.Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Использование электронных классных журналов	5	
	2.3.1.2.Соблюдение единой формы одежды согласно положению.	Средняя оценка за год согласно решению комиссии	5	

	учебно-воспитательного процесса			
3. Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, тренер-преподаватель, старший вожатый	3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	3.1.1.Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	10
	3.1.2.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100	5
	3.2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	3.2.1.Достижения воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах не ниже муниципального уровня	участие	5
			Призовое место	10
	3.2.2.Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Согласно проектов, программ	10
	3.3.Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.3.1.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	10

4. заведующий библиотекой , библиотекар ь	4.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	4.1.1.Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	Количество воспитанников и работников организации, пользующихся фондом библиотеки	80	30
	4.1.2.Совершенствование информационно-библиотечной системы организации	Создание программы развития информационно-библиографического пространства организации	Наличие программы развития	20
	4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	4.2.1.Сохранность библиотечного фонда организации	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20 фонда	30
	4.2.2.Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	4.2.2.1.Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20
		4.2.2.2.Проведение дней информирования	1 раз в четверть	20
	4.3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	4.3.1.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
	5.делопр водитель, экономист, секретарь,	5.1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
5.1.1.Своевременная подготовка локальных		Соответствие нормам действующего законодательства.	Наличие расписания на стенде и в сайте согласно норм санпина, заполняемость журнала учета раб времени, своевременность сдачи	20

секретарь учебной части	нормативных актов организации, финансово-экономических документов. Учет рабочего времени, составление расписания уроков, ведение больничных листов.		больничных листов. Отсутствие жалоб.	
	5.1.2.Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100	20
	5.2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	5.2.1.Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников организации	Отсутствие конфликтов в организации	100	15
	5.3.Выплаты за качество выполняемых работ			
5.3.1.Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота . (организация медосмотров,	Наличие регламентов по созданию внутренних документов. Своевременность, аккуратность, заполняемость документации в соответствии с нормами.		Соблюдение регламентов.	30

	ведение трудовых книг, личных дел, архива учр., отчеты по кадрам)				
6.Шеф-повар, повар	6.1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	6.1.1.Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	100	40	
			Устранение предписаний в установленные сроки	20	
	6.2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	6.2.1.Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний		20
	6.3.Выплаты за качество выполняемых работ				
6.3.1.Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи		100	20	
7.рабочий по комплексно му обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, уборщик	7.1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	7.1.1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий			
			100	30	
	7.2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
7.2.1.Участие в	Проведение, организация различных	Постоянно		30	

служебных помещений, кухонный работник, лаборант, гардеробщик, сторож, электрик	мероприятиях учреждения	мероприятий, направленных на воспитание и оздоровление воспитанников, а также их сопровождение.		
	7.2.2.Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы, своевременное прохождение техосмотров.	Постоянно	30
	7.3.Выплаты за качество выполняемых работ			
	7.3.1.Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн. Эстетичность, обеспеченность, соответствие нормативной документации в помещениях, закрепленных за работником.	Наличие	30
8.Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	8.1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	8.1.1.Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	5
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	5
	8.1.2.Взаимодействие с учреждениями и организациями	Разработка плана гражданской обороны организации	Наличие плана	10
		Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений 2 раза в год	5
	8.2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	8.2.1.Достижения обучающихся, воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20	10
			Ведение портфолио обучающихся, воспитанников	10
Призовое место			10	
9.учитель-логопед, учитель-дефектолог	9.1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	9.1.1.Работа в психолого-медико-	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10



	педагогическом консилиуме учреждения			
	9.1.2. Ведение и организация общественно-полезного труда, производительного труда	Организация общественно-полезного труда	6 часов в неделю	10
			9 часов в неделю	20
	9.1.3. Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников организации	Проведение одного мероприятия	10
<b>9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	9.2.1. 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
	9.2.2. Эффективность реализации коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50-65	10
			65-80	20
	9.2.3. Формирование социального опыта	9.2.3.1. Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или	50-65	10
			65-80	20

	обучающихся, воспитанников	трудоустроившихся		
		9.2.3.2.Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0-10	20
	9.3.Выплаты за качество выполняемых работ			
	9.3.1.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	
10.Заведующий хозяйством	10.1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	10.1.1.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
	10.1.2.Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
	10.2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	10.2.1.Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10
	10.2.2.Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20

10.3.Выплаты за качество выполняемых работ				
	10.3.1.Ресурсосбережение при выполнении работ	10.3.1.1.Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20
		10.3.1.2.Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20
		10.3.1.3.Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20
		10.3.1.4.Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20
		10.3.1.5.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
11.Инженер, оператор электронно-вычислительных машин, техник, программист, электроник, диспетчер	11.1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	11.1.1.Ведение документации организации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100	10
	11.1.2.Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	11.1.3.Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50

	технологий (КИАСУО)			
	11.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	11.2.1. Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	30
12. Педагогические работники: Учитель (начальное общее образование)	12.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	12.1.1. Успешность учебной работы	Качество обученности по итогам оценочного периода согласно Положению о порядке проведения текущей, промежуточной и итоговой аттестации учащихся	Результаты промежуточной аттестации в 1-3 классах: Свыше 80 %	8
			61-79 %	5
			Контрольные работы (внешняя экспертиза края, федерации) в 4-х классах на период - 4 года. Свыше 80 %	10
			61-79 %	6
	12.1.2. 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
	12.1.3. Организация коррекционных действий	Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении и обучающихся с ОВЗ	Реализация индивидуальных образовательных программ обучения обучающихся по адаптированным общеобразовательным программам в инклюзии	одна программа 2 балла

12.1.4.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.	Конкурс класс года	5
		• Участие	7
		• номинация	10
		• победа	
12.1.5.Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	Участие и реализация проекта или его представление:	обучающиеся, принимающие участие в предметных олимпиадах: <b>всероссийская олимпиада школьников (школьный этап)</b> призеры, победители	10
		основы наук – диплом 1,2,3 степени	
		Обучающиеся, <b>имеющие 85% и более процентов</b> , за выполнение работ в интеллектуальных конкурсах	
		• Конкурс социальных проектов • Конкурс медиапроектов • Конкурс «Лучший волонтерский отряд» • Конкурс лидеров и активов ДОО • Конкурс , слёт юных инспекторов дорожного движения на уровнях:	10
12.1.6.Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие	12.1.6.1.Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	Внутри учреждения	2
		Муниципальные	4
		региональные	6
		Федеральные	8
12.1.6.1.Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	Учреждение: дистантное очное	Внутри учреждения	10
		Муниципальные: дистантное очное	1 2
		Муниципальные: дистантное очное	2 4
		Региональные:	

обучающихся в конференциях)		дистантное	3
		очное	6
		Федеральные:	
		дистантное	4
		очное	8
	12.1.6.2.Наличие победителей и призеров:	Внутри учреждения:	
	дистантное	1	
	очное	2	
	Муниципальные:		
	дистантное	2	
	очное	4	
	Региональные:		
	дистантное	3	
	очное	6	
	Федеральные:		
	дистантное	4	
	очное	8	
12.2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
12.2.1.Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	12.2.1.1.Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп	5
	12.2.1.2.Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5
12.3.Выплаты за качество выполняемых работ			
12.3.1.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
12.3.2.Предъявление опыта организации	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных):	Призер:	
		муниципальные	2
		региональные	4

образовательного процесса за пределами учреждения		федеральные	6		
		Победитель:			
		муниципальные	6		
		региональные	8		
		федеральные	10		
		12.3.3.Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	12.3.3.1.Наличие публикаций в изданиях	Внутри учреждения	2
				Муниципальные	4
				Региональные	6
				Федеральные	8
			12.3.3.2.Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	Внутри учреждения	2
Муниципальные	4				
Региональные	6				
Федеральные	10				
12.3.3.3.Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста		10		
12.3.3.4.Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания	Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности		5		
	12.3.3.5.Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью		Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	5	
12.3.4.Организация дистанционного обучения учащихся	Наличие, стабильность состава обучающихся		Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения	5	
12.3.5.Кураторство о 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	
12.3.6.Работа по реализации	12.3.6.1.Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих		Своевременность предоставления отчетных документов (акты обследования и др.)	5	

	законодательства об образовании	обучению		
		12.3.6.2.Соблюдение единой формы одежды согласно положению.	Средняя оценка за год согласно решению комиссию	5

<\*> исходя из 100-бальной системы



Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ Курагинской СОШ№1

**Виды и размер персональных выплат работникам КСОШ№1**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
1.3.	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
2.1.	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2.	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>	
	кабинетами, лабораториями,	10%

	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
2.5.	Выплата работникам, по должностям не отнесенным к педагогическим, исходя из объема, сложности и напряженности выполняемой работы	150%
3	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	Ежемесячное денежное вознаграждение для классное руководство педагогическим работникам, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
4.1	в одном классе	5000 рублей
4.2.	в двух классах	10000 рублей

<\*> Без учета повышающих коэффициентов. Вступает в силу с 01.09.2018г.

<\*\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю организации 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 организаций, профессиональных образовательных организаций (далее – образовательные организации).

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.

<\*\*\*\*\*> «Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство 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.

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых районному бюджету в целях софинансирования в полном объеме расходного обязательства Красноярского края, возникающего при осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные образовательные программы, из краевого бюджета.»

Приложение 4  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ Курагинской СОШ№1

**Виды и размеры выплат по итогам работы работникам КСОШ№1.**

Критерии оценки результативности и качества труда работников организаций	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
1	2	3	4
1 Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% и выше выделенного объема средств	50
2 Объем ввода законченных после ремонта объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25 50
3 Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы		50
4 Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
5 Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
6 Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
7 Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50
8 Участие в мероприятиях, направленных на сплочение коллектива, на закрепление физического и психического здоровья;	Наличие Положения, приказа по мероприятию и предварительной подготовки	Активное участие	15
		3 место	20
		2 место	25
		1 место	30
9. За высокие показатели в обучении и воспитании учащихся, достигнутых в ходе непрерывной работы.	Стаж непрерывной работы в МБОУ КУРАГИНСКАЯ СОШ№1 педагогическим работникам	15 лет	10
		20 лет	15
		25 лет	20
		30 лет	25
		35 лет	30
		40 лет	35

**Приложение № 5**

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ Курагинской СОШ№1

**Виды выплат стимулирующего характера для директора КСОШ№1 и его заместителей.**

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организации	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
Руководитель организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и нахождения обучающихся в организации	отсутствие предписаний надзорных органов (своевременное устранение)	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев по вине организации	15%
		выполнение муниципального задания	100%	30%
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	5%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	Региональный уровень	15%
		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности организации	показатели качества по результатам контрольных срезов, итоговых контрольных работ	не ниже 50%	15%
			не ниже 60%	30%
			не ниже 70%	45%
		включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности организации	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности организации 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, связанных с организацией учебного процесса		0	10%	
Соответствие локальных актов организации, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	5%	

Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	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 организации, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	25%
			отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития организации	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 организации	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%
		Участие школы в рейтинге школ, в рейтинговой оценке учреждения другими организациями, сообществами	Высокий показатель школы в рейтинге учреждений	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.

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ Курагинской СОШ№1

**Виды и размер выплат по итогам работы директору КСО№1 и его заместителям.**

Критерии оценки результативности и качества труда работников организаций	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1/Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70
		от 99,1% до 100%	100
2.Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25
			50
3.Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Организация принята надзорными органами	без замечаний	100
4.Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100
5.Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100
		федеральные	90
		межрегиональные	80
		региональные	70
		внутри учреждения	60

<\*> Без учета повышающих коэффициентов. Вступает в силу с 01.09.2018г.

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ Курагинской СОШ№1

**Виды и размер персональных выплат директору КСО№1 и его заместителям**

п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)% <u>&lt;*&gt;</u>
	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях	60%
	опыт работы в занимаемой должности <u>&lt;***&gt;</u> :	
	от 1 года до 5 лет <u>&lt;***&gt;</u> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u>&lt;***&gt;</u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u>&lt;***&gt;</u>	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 года до 10 лет <u>&lt;***&gt;</u> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u>&lt;***&gt;</u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u>&lt;***&gt;</u>	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет <u>&lt;***&gt;</u> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u>&lt;***&gt;</u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u>&lt;***&gt;</u>	25% 35% 40% 35% 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 № 8  
к Положению об оплате труда работников муниципальных  
образовательных автономных, бюджетных и казенных  
организаций муниципального образования Курагинский район

**Показатели для отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей организаций**

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в организации	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
		за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
4.	Количество работников в организации	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5	
5.	Наличие филиалов организации с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	за каждое указанное структурное подразделение	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
6.	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5
		спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	0,5
		учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	2,5
		групп высшего спортивного мастерства	4,5
7.	Наличие оснащенных производственным и учебно-	за каждый класс	15



	лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов		
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
10.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
11.	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
12.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в организации, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (кроме образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15.	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
16.	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
17.	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

#### **Группы по оплате труда руководителей организаций**

№ п/п	Тип (вид) организации	Группы по оплате труда руководителей организаций (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные организации	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные организации (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3	Организации дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

## Приложение № 9

### 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 <*>
.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
.	Руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	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
.	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3237,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3409,0
2 квалификационный уровень		3783,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5592,0
	при наличии высшего профессионального образования	6365,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5853,0
	при наличии высшего профессионального образования	6666,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6411,0
	при наличии высшего профессионального образования	7302,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7016,0
	при наличии высшего профессионального образования	7994,0

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		3409,0
2 квалификационный уровень		3596,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		3783,0
2 квалификационный уровень		4157,0

3 квалификационный уровень	4567,0
4 квалификационный уровень	5764,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4157,0
2 квалификационный уровень	4567,0
3 квалификационный уровень	5014,0
4 квалификационный уровень	6027,0

3. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7037,0
Художественный руководитель	7203,0
Специалист по охране труда	4157,0

4. 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	2928,0
2 квалификационный уровень	3069,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3409,0
2 квалификационный уровень	4157,0
3 квалификационный уровень	4567,0
4 квалификационный уровень	5502,0