

***П о л о ж е н и е***  
***об оплате труда работников***  
***Муниципального бюджетного***  
***общеобразовательного учреждения***  
***Курайская средняя школа***

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Курайская средняя школа, (далее - Положение), разработано на основании: Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»,

Постановлений Администрации Дзержинского района Красноярского края:

№744-п от 25.09.2014г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций района»,

№ 759-п от 01.10.2014г. «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы»,

№760-п от 01.10.2014г. «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования»,

№ 761-п, от.01.10.2014г. « Об утверждении перечня должностей, профессий работников образовательных организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»,

№ 762-п от 01.10.2014г. « Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной бюджетной образовательной организации района»

№ 972-п от 24.11.2014 о внесении изменений в Постановление администрации Дзержинского района от 01.10.2014 № 760 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования»,  
Постановление № 1055-п от 24.12.2014 о внесении изменений в Постановление администрации Дзержинского района от 25.09.2014 № 744 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций района»,

№ 333-п от 12.05.2015 о внесении изменений в Постановление администрации Дзержинского района от 25.09.2014 № 744-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций района»,

№ 334-п от 12.05.2015 о внесении изменений в Постановление администрации Дзержинского района от 01.10.2014 № 760-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования»,  
Постановление № 492-п от 09.09.2015 о внесении изменений в Постановление администрации Дзержинского района от 25.09.2014 № 744-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций района» и регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Курайская средняя школа, подведомственного Управлению образования администрации Дзержинского района (далее - организация) по виду экономической деятельности "Образование".

№ 715-п от 20.12.2017г. О внесении изменений в постановление администрации Дзержинского района от 25.09.2014 года № 744-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций района»

## II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организации могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы, определяются Постановлением администрации Дзержинского района №715-п от 20.12.2017.

1.3. Перечень должностей, профессий работников образовательных организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» утвержден Постановлением Администрации Дзержинского района №715-п от 20.12.2017. Перечень должностей педагогических и иных работников муниципальных образовательных организаций определен дополнительно Постановлением Администрации Дзержинского района №715-п от 20.12.2017

1.4. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения района определяется Постановлением Администрации Дзержинского района №715-п от 20.12.2017

## **2. Выплаты компенсационного характера.**

2.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера: 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) в соответствии с приложением № 2 к настоящему положению.

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

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

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

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

## **3. Выплаты стимулирующего характера.**

Установление стимулирующих выплат в организации осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта организации о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с приложением № 6 к настоящему положению.

## **III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

1. Выплаты компенсационного характера руководителю организации и его заместителям устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Предельное количество должностных окладов руководителю организации, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю организации, составляет 45 должностных окладов руководителя организации в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю организации может направляться на стимулирование труда работников организации. С финансовым управлением администрации Дзержинского района.

3. Руководитель может совмещать основную профессиональную деятельность с педагогической. Количество предельно допустимых часов преподавательской работы по должности «учитель» устанавливается руководителю по его письменному заявлению и по решению начальника Управления образования с учетом производственной необходимости и утверждается приказом начальника Управления образования. Руководитель организации имеет право на выплаты стимулирующего характера по должности «Учитель» в соответствии с локальным нормативным актом организации о выплатах стимулирующего характера.

Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю организации осуществляется 1 раз в квартал с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования администрации Дзержинского района.

(далее - рабочая группа) и выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

3.1. Управление образования администрации Дзержинского района (далее Управление) представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организации, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательной организации, в том числе общественных советов образовательной организации, являющуюся основанием для премирования руководителя организации.

Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю организации по должности «Учитель» осуществляется ежемесячно по ходатайству комиссии образовательной организации по распределению стимулирующих выплат с приложением протокола заседания комиссии. Ходатайство подаётся на имя начальника Управления до 15 числа каждого месяца. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации по должности «Учитель» утверждается приказом начальника Управления.

3.2. Руководитель организации имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

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

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организации для руководителя организации и его заместителей определяются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителю организации и его заместителям определяется согласно приложению № 4 к настоящему положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:  
степень освоения выделенных бюджетных средств;  
проведение ремонтных работ;  
подготовка образовательной организации к новому учебному году;  
участие в инновационной деятельности;  
организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителю организации и его заместителям определяется согласно приложению № 5 к настоящему положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю организации и их заместителям устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

7. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя организации.

8. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю организации с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 2 настоящего раздела.

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов организации от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
организация приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности	от 1% до 15,9%	0,5
	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном	от 16% до 25,9%	1,0

	квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

»;

#### IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (УРОВНЯМ)**

п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, ставки зарботной платы, руб.
I. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования) <1>		
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		13 000
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
.1.	1 квалификационный уровень	13 400
.2.	2 квалификационный уровень	13 900
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
.1.	1 квалификационный уровень	16 700
.2.	2 квалификационный уровень	17 100
.3.	3 квалификационный уровень	17 900
.4.	4 квалификационный уровень (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)	19 500
4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
.1.	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	21 400
.2.	2 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню)	23 300
.3.	3 квалификационный уровень	25 200
II. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования <2>		
5. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		

.1.	1 квалификационный уровень	14 600
.2.	2 квалификационный уровень	15 700
.3.	3 квалификационный уровень	17 200
IV. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих <4>		
11. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	13 000
1.2.	2 квалификационный уровень	13 400
12. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	13 800
2.2.	2 квалификационный уровень	15 100
2.3.	3 квалификационный уровень	16 300
2.4.	4 квалификационный уровень	17 100
2.5.	5 квалификационный уровень	18 200
13. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	19 600
3.2.	2 квалификационный уровень	21 200
3.3.	3 квалификационный уровень	22 400
3.4.	4 квалификационный уровень	23 900
3.5.	5 квалификационный уровень	25 800
14. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	27 800

4.2.	2 квалификационный уровень	29 100
4.3.	3 квалификационный уровень	30 800
V. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих <5>		
15. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
5.1.	1 квалификационный уровень	13 000
5.2.	2 квалификационный уровень	13 500
16. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
6.1.	1 квалификационный уровень	14 000
6.2.	2 квалификационный уровень	15 000
6.3.	3 квалификационный уровень	16 500
6.4.	4 квалификационный уровень	18 000

Приложение № 2  
к Положению  
об оплате труда работников

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу(должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	До 20
2.	Учителям и иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	До 20
3.	руководителям образовательных организаций, имеющих отделения классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении; работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) руководителям общеобразовательных организаций, имеющих интернат	До 15  До 20



4	за работу в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
5.	за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных организациях	20
6.	за работу в общеобразовательной организации, имеющей интернат	15
7.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	До 20
8	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
9	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
10	выплата за работу в сельской местности специалистам*:* *>	25

<\*> 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

<\*> согласно перечню должностей педагогических и иных работников муниципальных общеобразовательных организаций, финансирование расходов на оплату труда которых осуществляется за счёт средств субвенции (таблица 1)

Таблица 1

Перечень должностей педагогических и иных работников муниципальных общеобразовательных организаций, финансирование расходов, на оплату труда которых осуществляется за счет средств субвенции

№ п/п	Наименование должности
1.	Педагогические работники
1.1	Воспитатель группы продленного дня
1.2	Инструктор по физической культуре
1.3	Методист
1.4.	Педагог дополнительного образования
1.5.	Педагог-библиотекарь
1.6.	Педагог - организатор
1.7.	Педагог ~ психолог
1.8.	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
1.9	Социальный педагог
1.10	Старший вожатый
1.11	Старший методист
1.12	Учитель
1.13	Учитель-дефектолог
1.14	Учитель - логопед
2	Иные работники
2.1	Аккомпаниатор.
2.2	Инструктор по лечебной физкультуре

2.3.	Руководитель
2.4.	Заместитель руководителя .
2.5.	Воспитатель
2.6.	Старший воспитатель
2.7.	Музыкальный руководитель ..
2.8.	Тренер - преподаватель
2.9.	Инженер - программист

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

Общеобразовательная организация, подведомственная Управлению образования, осуществляющая образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам , начального общего, основного общего и среднего общего образования

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организаций	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель организации	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в организации	отсутствие предписаний надзорных органов	20
			отсутствие травм, несчастных случаев	20
		выполнение муниципального задания	100%	50
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	5
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, обучающихся в муниципальных, региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях (очного характера)	наличие призового места на следующих уровнях:	
			муниципальном	5
			региональном	10
			межрегиональном	15
			всероссийском	25
		международном	50	
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	30	
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Результативность деятельности организации	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обучения не ниже 70%	15
		включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности организации	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности организации со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	15
Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	5	

		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5
	Соответствие локальных актов организации, нормативных актов организации, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	10
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	20
			отсутствие травм, несчастных случаев	20
		подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	20
			отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях	
			муниципальном	5
			региональном	10
			межрегиональном	15
всероссийском			25	
международном		50		
ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	30		
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности организации	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обучения не ниже 70 %	15	
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	15	
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	5	

		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	10
--	--	---	-----------------------	----

Приложение № 4  
к Положению  
об оплате труда работников

**Размер персональных выплат  
Руководителю и заместителям организации, подведомственных Управлению образования**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%
	3 результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%	
свыше 10 лет <***>	25%	
«Заслуженный» <***>	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%	

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

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

**Размер выплат по итогам работы руководителя  
образовательной организации и его заместителям**

Критерии оценки эффективности и качества деятельности организации	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностн ому окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
2	3	4	5
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	Международные федеральные	150% 100%
Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	100%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные	100% 90% 80% 70%

**Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждения и их заместителей, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений ( без учёта заработной платы руководителей учреждения и их заместителей)**

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год)	
		Руководитель учреждения	Заместители руководителя
1	2	3	4
1.	Дошкольные образовательные учреждения	3	-
2	Общеобразовательные учреждения	3,3	3,2
3.	Учреждения дополнительного образования	3	2

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧЕРЕЖДЕНИЯ , ПОДВЕДОМСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Орловская средняя школа, подведомственного Управлению образования администрации Дзержинского района (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением Орловская средняя школа, подведомственным Управлению образования администрации Дзержинского района (далее – Организация), и его работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по видам экономической деятельности «Образование»,

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

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников.

4. Работникам Организации по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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

выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Организации могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 1, 3 к настоящему Порядку.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Организации.

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

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат 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 учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения 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 учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени».

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Организации устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Порядку.

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

8. Руководитель Организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Организации.

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленным в постановлении "Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы", без учета нагрузки, так и в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем организации ежемесячно, ежеквартально, на полугодие или на год.

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

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

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

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации 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 организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$i=1$

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \text{SUM } B,$$



где:

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

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

$Q_{\text{стим. раб.}} \geq 25\%$  от фонда оплаты труда работников организации.

Приложение №1

к настоящему Порядку установления выплат стимулирующего характера

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	условия		Предельное кол-во баллов, денежный эквивалент	
		наименование	индикатор		
Педагогические работники: учитель	<b>Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>	Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Проектная, исследовательская деятельность (защита детьми проектов, исследований, Территория 2020	Всероссийский уровень	20
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	15
				Краевой уровень	15
				Муниципальный уровень	10
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	5
			Районная научно-практическая конференция	<ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	10
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Повышение квалификации <b>участие</b>		Дистанционные курсы	5	
			конференция		
			семинар		
			Мастер-класс		
			РМО		
			Круглый стол		
		Дистанционные			

		(конференция, семинар, мастер —класс, видеоконференция, вебинар)	
Распространение педагогического опыта <i>(Подготовка, выступление, проведение)</i>	конференция		15 баллов
	Круглый стол		
	семинар		
	Мастер-класс		
	РМО		
Публикации	(газета, методический журнал, Интернет)		15 баллов
Открытый урок	Всероссийский уровень		50 баллов квартал
	Краевой уровень		30 баллов квартал
	Муниципальный уровень		20 баллов квартал
	Школьный уровень		10 баллов
единый классный час, единый урок	Школьный уровень		5 баллов
Составление контрольных работ, олимпиад	Районный уровень		5 баллов
Наставничество	Школьный уровень		3 балла
Экспертная работа	Проверка экзаменационных работ ЕГЭ, сочинений	В крае	50 баллов
		В районе	10 баллов
		в школе	5 баллов
		пробные	5 баллов
Проверка экзаменационных работ ОГЭ	Проверка ККР	В крае	50 баллов
		в районе	10 баллов
		пробные	От 2 до 10 баллов
Районная психолого-педагогическая комиссия	Подготовка документов, участие		5 баллов
Организация значимых районных, школьных мероприятий	Реализация образовательных программ (районные интенсивные школы, лагерь дневного пребывания, военные сборы и др)	Организация	10 баллов за день
		Участие в работе интенсивной школы: проведение мероприятия	10 баллов
		Военные сборы	10 баллов

			в день
		Работа в лагере	5 баллов за день
Ведение профессиональной документации (рабочие программы, классные журналы, личные дела, портфолио)	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел)	По результатам проверки	2 балла
Работа не входящая в круг должностных обязанностей	Заседания рабочей группы по распределению стимулирующих выплат	Участие	3 балла
	Кураторство базы данных» Одаренные дети»		10 баллов
	Кураторство базы данных КИАСОУ	ежемесячно	23 балла
	Отчёты в пенсионный фонд	ежемесячно	7 баллов
	Ведение документации по питанию	ежемесячно	10 баллов
	Контрактный управляющий	ежемесячно	20 баллов
	Соревнования учителей	Участие команды (для всех)	10 баллов
	Социально-значимые мероприятия(митинг, масленица, новый год..)	Активное участие	5 баллов
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Качество знаний учащихся за полугодие, год	Русский, математика, химия, физика, иностранный язык, начальная школа	ср.б * к=1,5
		Биология, география, литература, история, обществознание, экономика,	ср.б * к=1

(Работа с одаренными детьми)		природоведение		
		ИЗО, ОБЖ, музыка, технология, физкультура, МХК, информатика	ср.б * к=0,5	
		Результаты ЕГЭ (весь год)	4 за 1 уч	
		Результаты ОГЭ(весь год)	4 за 1 уч	
		По выбору	4 за 1 уч	
		ККР	2 за 1 уч	
	Всероссийская школьная олимпиада (очный тур)	Всероссийский уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• призер</li> <li>• участие</li> </ul>	50 40 0
		Краевой уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• призер</li> <li>• участие</li> </ul>	30 20 0
		Муниципальный уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• призер</li> <li>• участие</li> </ul>	10 5 0
		Школьный уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• призер</li> <li>• участие</li> </ul>	5 3 0
	Всероссийские конкурсы (Очное участие)	Всероссийский уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	50 40
		Краевой уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	40 30
		Муниципальный уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	20 10
		Школьный уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	10 5
	Спортивные соревнования (Команда как 1 участник)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	10 8	
	Дистанционные олимпиады, конкурсы	Всероссийский уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	5 баллов 5 баллов

		Краевой уровень <ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	5 баллов
		Муниципальный уровень <ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель (Если команда- за каждого)</li> <li>• участие всего</li> </ul>	8 баллов 5 баллов
Участие в разработке проектов и программ, связанных с образовательной и воспитательной деятельностью (работа учителя-предметника, классного руководителя)	Предметная неделя	Проведение всей недели	10 баллов
	Общешкольное мероприятие по предмету		10 баллов
	Оформление выставки по предмету	Школьный уровень	5 баллов
	Проведение акций по предмету	Школьный уровень	5 баллов
	Общешкольное мероприятие	Разработка, подготовка и проведение	10 баллов
Результативность развития профессионализма педагогов	Профессиональный конкурс «Учитель года»	Всероссийский уровень <ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	100 50
		Краевой уровень <ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	50 40
		Муниципальный уровень <ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	25 20
	Конкурс педагогического мастерства, выставка достижений, конкурс проектов, конкурс программ	Всероссийский уровень <ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	50 40
		Краевой уровень <ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	25 20
		Муниципальный уровень <ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	10 5

		<p>Дистанционный конкурс педагогического мастерства, выставка достижений, конкурс проектов, конкурс программ и др.</p>	<p>Всероссийский уровень</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	<p>20 15</p>
			<p>Краевой уровень</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	<p>20 15</p>
			<p>Муниципальный уровень</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• участие</li> </ul>	<p>10 5</p>
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	<p>Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса</p>	<p>-Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми</p>	<p>Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций на 30% и более уроках</p>	<p>5</p>