Приложение № 2
к коллективному договору МБОУ Новинской СШ

СОГЛАСОВАНО ***Начальник УО администрации Дзержинского района*** _____ ***И.Н.Трещенко*** (личная подпись) (инициалы, фамилия) «22» января 2018г	***УТВЕРЖДАЮ*** ***Директор МБОУ Новинская СШ*** _____ ***Н.А.Сидоренко*** (личная подпись) (инициалы, фамилия) «22» января 2018г
СОГЛАСОВАНО ***Председатель первичной профсоюзной организации_*** ***МБОУ Новинская СШ*** _____ ***Т.Т.Васильева*** (личная подпись) (инициалы, фамилия) «19» января 2018г	
СОГЛАСОВАНО ***Председатель Управляющего Совета МБОУ Новинская СШ*** _____ ***В.И.Дементьев*** (личная подпись) (инициалы, фамилия) «19» января 2018г	

П О Л О Ж Е Н И Е

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Новинская средняя школа

I. **Общие положения**

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Новинская средняя школа , (далее - положение), разработано на основании:

Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»,

Постановления №357-п от 05.10.2016 «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», «Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)»;

Постановление № 365-п от 11.10.2016 «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»;

Постановления Администрации Дзержинского района Красноярского края №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»

и регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Новинская средняя школа, подведомственного Управлению образования администрации Дзержинского района (далее - организации) по виду экономической деятельности "Образование".

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 организаций устанавливаются в соответствии с приложением №1к настоящему положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организаций могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации Дзержинского района.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам организаций 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).

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

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 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 № 5 к настоящему положению.

III. **Условия оплаты труда руководителей организации и их заместителей**

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

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к
группе по оплате труда руководителей учреждений. В примерных положениях об оплате труда могут устанавливаться условия увеличения

размера должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.
3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы.
4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается Учредителем, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значением объемных показателей за предшествующий год или плановый период.
5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений, без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии
квалификационной категории. В примерных положениях об оплате труда могут устанавливаться условия
увеличения размера должностных окладов заместителей руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.
6. Выплаты компенсационного характера руководителям организаций и их 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.
7. Предельное количество должностных окладов руководителей организаций, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, составляет 32 должностных окладов руководителей организаций 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 руководителям организаций может направляться на стимулирование труда работников организаций по согласованию с Учредителем. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений) определяется Учредителем в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 6 к настоящему Примерному положению.
7.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме: 10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек; 3 часа в день - заведующим дошкольными

образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей). Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:
при высшей квалификационной категории - на 25%;
при первой квалификационной категории - на 15%.
Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

7.2. Руководители могут 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 учётом 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.

8. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) 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.

8.1. Управление образования представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

8.2. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

8.3. 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 образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

8.4. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организаций по должности «Педагогический работник» осуществляется ежемесячно по ходатайству комиссий

образовательных организаций по распределению стимулирующих выплат с приложением протокола заседания комиссии. Ходатайство подаётся на имя начальника Управления образования до 15 числа каждого месяца. Размер выплат стимулирующего характера руководителям организаций по должности «Педагогический работник» утверждается приказом начальника Управления.

9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.«Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей организаций и их заместителей определяются согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению. При определении размера выплат стимулирующего характера в протоколе комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям фиксируются первичные баллы в соответствии с критериями результативности

деятельности, приведенными в Приложении 3. Размер стимулирующих выплат определяется путем перевода баллов в проценты от должностного оклада согласно формуле ^Бфакт/^Бмах х 100%, (где ^Бфакт - сумма баллов по факту, ^Бмах - сумма баллов максимально возможная). В приказе начальника Управления образования указывается процент выплат от конкретного размера должностного оклада. Размер персональных выплат руководителям организаций и их заместителям определяется согласно приложению № 4 к настоящему Примерному положению.

9.1. 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 руководителям организаций и их заместителям определяется согласно приложению №5 к настоящему Примерному положению. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада. Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по приказу Управления образования на срок не более 1 года.

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

12. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

13. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю

учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 2 настоящего раздела. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей. Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений 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 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

»;

IV. **Другие вопросы оплаты труда**

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организаций, 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.

Приложение № 1
к положению
об оплате труда работников
МБОУ Новинской СШ

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2822,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 971,0 <*>
2 квалификационный уровень		3297,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4874,0
	при наличии высшего профессионального образования	5547,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5102,0
	при наличии высшего профессионального образования	5810,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5588,0
	при наличии высшего профессионального образования	6364,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6115,0
	при наличии высшего профессионального образования	6967,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3355,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4553,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 857,0
2 квалификационный уровень	3013,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3170,0
2 квалификационный уровень	3484,0
3 квалификационный уровень	3828,0
4 квалификационный уровень	4831,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3484,0
2 квалификационный уровень	3828,0
3 квалификационный уровень	4202,0
4 квалификационный уровень	5051,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	3170,0

4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2454,0
2 квалификационный уровень	2572,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2857,0
2 квалификационный уровень	3484,0
3 квалификационный уровень	3828,0
4 квалификационный уровень	4612,0

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	6969,0
2 квалификационный уровень	7491,0
3 квалификационный уровень	8083,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	3484,0
3 квалификационный уровень	3828,0
4 квалификационный уровень	4831,0
5 квалификационный уровень	5457,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	5897,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	6338,0
2 квалификационный уровень	7343,0
3 квалификационный уровень	7907,0

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	5 897,0
Художественный руководитель	6 037,0
Специалист по охране труда	3 484,0
Специалист по охране труда II категории	3 828,0
Специалист по охране труда I категории	4 202,0

Условия, 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

1.Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования (далее – учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должности «учитель» в общеобразовательных учреждениях (начального, основного, среднего образования).

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

О =О min+О min х К/100, где:

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

О min – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций;

К – повышающий коэффициент.

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

4.Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения установленных в п.5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5.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%
	Для педагогических работников дошкольных образовательных организаций	50%
	Для педагогических работников организаций для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	50%
	Для педагогических работников прочих образовательных организаций	20%

5.1.Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

К =К1+К2, где:

К1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с п.1. таблицы;

К2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с п.2. таблицы.

5.2.Расчет повышающего коэффициента (К2) осуществляется следующим образом: если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то К2=0%, если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат >15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

К2=Q1/Qокл х100%, 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 – Qгар – Qстим – Qотп, 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 повышения 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 К > предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Приложение № 2
к положению
об оплате труда работников МБОУ
Новинской СШ

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.	руководителям образовательных организаций, имеющих отделения классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченным возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении руководителям; работникам общеобразовательных организаций, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах)	До 15 До 20
3.	за работу в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	До 20
4.	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, организациях среднего профессионального образования	20
5.	за работу в общеобразовательной организации, имеющей интернат	15
6.	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	До 20

	посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	
7.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
8.	мастерам производственного обучения и старшим мастерам учреждений среднего профессионального образования, осуществляющим подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций угольной, сланцевой промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ	15
9.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
10.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
11.	выплата за работу в сельской местности	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, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, 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 Новинская средняя школа, подведомственного Управлению образования администрации Дзержинского района (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением Новинская 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, Организацией 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 N 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 нижеразмера минимальной заработной платы, установленногов Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным вКрасноярском 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 ремонтом объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер 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:

$$С = С_{1\ балла} \times Б_i,$$

где:

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

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

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

$С_{1\ балла} = Q_{стим.\ раб.} / SUM\ Б_{i=1}^{ni}$ где: $Q_{стим.\ раб.}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде;

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

$Q_{стим.\ раб.} \geq 15\%$ от фонда оплаты труда работников организации.

Приложение № 3
к положению
об оплате труда работников МБОУ
Новинской СШ

I. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников

Таблица 1

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов/ денежный эквивалент
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: Учитель, воспитатель ГПД	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в конференциях разного уровня, защита детьми проектов, исследований и т.п.	участие на конференциях разного уровня	10 За каждого участника
			Наличие победителей и призеров на следующих уровнях <*>: муниципальном региональном	За каждого участника 15 20 30

			межрегиональном федеральном	50
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	10
		Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5
		Распространение педагогического опыта (подготовка, выступление, проведение)	Конференция Семинар Круглый стол Мастер-класс Открытый урок -школьный уровень -районный уровень -краевой уровень	От 3 до 15 10 15 25
		Публикации	Газеты, журналы, интернет	5
		Единый урок	Школьный уровень	5
		Составление материалов для КР, олимпиад и т.п.	за пакет по 1 предмету для 1 класса	5
	Экспертная работа	Работа в комиссиях по проверки результатов итоговых КР ОГЭ,ЕГЭ,	Постоянное участие в комиссии В крае В районе В школе	20 (по факту) 15 10 5

		сочинение		
	Организация значимых районных, зональных, краевых, всероссийских мероприятий	Мероприятия по организации занятости, отдыха и оздоровления детей	Реализация образовательных программ в районных интенсивных школах, палаточном лагере, при проведении военных сборов, трудовых отрядов старшеклассников	10 (за каждый день)
		Мероприятия гражданско-патриотической направленности, профилактические мероприятия с учащимися «группы риска», с несовершеннолетними правонарушителями	-участие в общерайонных мероприятиях не менее 80% учащихся класса -положительная динамика у учащихся «группы риска»	15 30
	Участие в реализации образовательных проектов	Участие в образовательных проектах	(чужих, готовых) на уровне: школы района края и выше	3 5 7
		Организация (реализация) проекта	На уровне школы На уровне района На уровне края Всероссийский уровень	10 20 25 30
	Участие в работе педагогических сообществ, обобщение и распространение педагогического опыта	Выступление (очное) на мероприятиях, проведение открытых уроков, классных часов, педагогические мастерские, мастер-классы), педагогический совет, открытые заседания методических объединений,	На уровне школы на уровень района выше районного	15 20 30 5

		семинары, круглый стол) Подготовка и проведение предметных недель, декад и т.п.		
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	10
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учёта и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий.	Ведение баз автоматизированного сбора информации (КИАСУО, МОРФ, РИС, «Одарённые дети», и др.) пенсионный фонд Работа с электронной почтой	1500р Постоянно 500р в квартал 500р постоянно
		Работа на пришкольном участке		20 с марта по сентябрь
		Выполнение обязанностей контрактного управляющего	Разработка и утверждение плана закупок и его обоснование, разработка и утверждение плана – графика, внесение изменений, определение и обоснование цены контракта, подготовка документации к закупке, заключение контрактов, работа с поставщиками по	3000р постоянно

			заключённым контрактам, приёмка поставленного товара, работы , услуги, оплата. В случае необходимости проведение экспертизы, подготовка документов о приёмке. Размещение отчётов об исполнении контрактов, объёмах закупки в сети	3000р по факту
		Ведение документации по питанию учащихся	Сбор необходимых документов для питания учащихся, отчёты по питанию.	60 постоянно
		Работа со школьным сайтом	постоянно	1500р ежемесячно
		Сопровождение учащихся на районные, краевые, зональные мероприятия и соревнования; ОГЭ, ЕГЭ В школу	Обеспечение подвоза учащихся, создание благоприятного микроклимата в автобусе	5 -10 5
		Организаторы ОГЭ, ЕГЭ	Организатор в аудитории Организатор вне аудитории	15-30 5-10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному	Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, ОГЭ, ЕГЭ) при 100%	Качество менее 50% Качество 50% и выше	10 20 ежемесячно

	прогрессу учащихся	успеваемости.		
		Качество успеваемости, динамика качества	При 100% успеваемости - качество до 40% - качество более 40% - качество 100% По физической культуре, технологии, музыке, ИЗО - качество более 50% - качество 100%	В квартал 10 20 50 10 30
			По результатам контрольных срезов (административных) при 100% успеваемости качество не ниже 40%	10
			Положительная динамика качества по предмету или по классу в целом при 100% успеваемости по результатам двух оценочных периодов	5 На квартал
		Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	Наличие призеров и победителей на следующих уровнях <*>: муниципальном региональном межрегиональном федеральном дистанционных	За одного победителя (призера) 10 30 50 10
	Организация		Участие команды	1

	участия школьников в творческих и спортивных мероприятиях различного уровня (надпредметные, очные)		Наличие призёров и победителей на уровне района (за каждого) Наличие призёров и победителей на уровне района (за команду) Наличие призёров и победителей на уровне края (за каждого) Наличие призёров и победителей на уровне края (за команду)	5 15 10 50
	Организация участия в дистанционных и заочных НПК, конкурсах, олимпиадах, проектах		Участие 1 человека Участие команды Наличие призёров и победителей на муниципальном уровне Наличие призёров и победителей на краевом, зональном и др. уровнях (за каждого)	10 30 30 50
	Процесс индивидуальной подготовки	Индивидуальные занятия с учащимися по подготовке к олимпиадам	Проведение занятий во внеурочное время (за каждое занятие)	3
		Индивидуальные занятия с учащимися по ликвидации пробелов в знаниях	Проведение занятий во внеурочное время (за каждое занятие)	2
		Индивидуальные занятия с учащимися по подготовке к НПК	Проведение занятий во внеурочное время по подготовке одного доклада	От 30 до 50
		Индивидуальные занятия с учащимися по подготовке к ГИА и ЕГЭ (при отсутствии часов в учебном плане)	Проведение занятий во внеурочное время	10

	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной и воспитательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	Участие педагога в конкурсе проектов и программ, грантовых конкурсах (заочных, дистанционных)	30
			Призовое место в очном конкурсе проектов и программ на следующих уровнях<*>: муниципальном региональном межрегиональном федеральном	25 35 40 50
	Повышение уровня педагогического мастерства	Прохождение курсов повышения квалификации дистанционно и очно, Переподготовка, конференции, семинары и т.п.	Наличие документа о обучении (суточные, проезд, проживание, стоимость обучения)	100%
	Сопровождение введения ФГОС и ФГОС ОВЗ (И УО)	Участие в проведении мониторингов, диагностик в условиях ФГОС Работа по адаптированной программе, СИПР	успешная социализация учащихся с ОВЗ	20 в квартал 200р*1чел
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	-Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	-Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	15
	Достижения	Участие в конкурсах	школьный уровень	5

	учителя	различного уровня	муниципальный уровень краевой уровень Федеральный уровень	5-15 15-20 20-50
Педагогические работники: учитель, педагог-психолог, социальный педагог	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Сопровождение субъектов образовательного процесса	Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом учреждения (МППк)	Работа МППк в соответствии с планом<*>	20
		Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение одного мероприятия при наличии положительных отзывов	5
		Разработка и реализация индивидуальных программ сопровождения учащихся «группы риска», учащихся, состоящих на ВШК, на учёте в КДН и т.п.	-Снижение числа правонарушителей -снижение пропуска занятий без уважительных причин -успешная социализация учащихся «группы риска»	30
		Участие в реализации адаптированных программ для детей с ОВЗ	-снижение пропуска занятий без уважительных причин -успешная социализация учащихся с ОВЗ	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
			Призовое место в конкурсе проектов	40

			и программ, получение гранта	
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-падагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Положительная адаптация в течение учебного года	До 20 б
Заведующий библиотекой, библиотекарь	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	30 1 раз в полугодие
	Обеспеченность учебниками	Количество учащихся обеспеченных учебным фондом библиотеки	100%	10 1 раз в сентябре
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	2 За каждый урок
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень профессионально го мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации,	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстраций их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20

		семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности		
Учитель, делопроизводитель, секретарь, секретарь учебной части	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансо-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения	Правовая грамотность учащихся и педагогов,	Наличие положительных отзывов	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	30
Шеф-повар, повар	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			

	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	10
			Устранение предписаний в установленные сроки	2
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваемости	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Удовлетворённость качеством питания	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи удовлетворённость качеством пищи по результатам опросов не менее чем у 80% опрошенных	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний Роспотребнадзора	0	30
Кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик,	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правила дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, отсутствие аварий	0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

сторож, электрик, кочегар, уборщик служебных помещений	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ Погрузочно-разгрузочные работы Работа с лакокрасочными материалами Подготовка учреждения к новому учебному году Работа в осенне-зимний и весенне-летний периоды Выполнение работ, не входящих в круг ДИ	По факту	35 20 10 50 30 30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн, уборка территории от снега	Наличие	30
Учитель, учитель основ безопасности жизнедеятельности	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	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	20
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20
		Проведение комплекса мер по антитеррору	Наличие рабочей документации, систематическая работа	20
	Взаимодействие с	Разработка рабочей	Наличие рабочей	30

	учреждениями и организациями	документации по гражданской обороне в учреждении	документации, систематическая работа	
		Организация занятий по гражданской обороне и антитеррору	Проведение учений 2 раза в год	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся, воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практическоих конференциях, конкурсах	% участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20%	20
			Ведение портфолио обучающихся, воспитанников	30
			Призовое место в конкурсе, олимпиаде на следующих уровнях<*>: муниципальном региональном межрегиональном федеральном	15 20 30 50
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Экспертная работа	Работа в районной психолого-медико-педагогоической комиссии <*>	Постоянное участие в комиссии	50
	Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация общественно полезного труда	6 часов в неделю 9 часов в неделю	10 20
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия при наличии положительных отзывов	10

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Подготовка, участие, победы по внутришкольных, районных, краевых мероприятий	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия	5
			Участие в одном мероприятии на следующих уровнях: муниципальном региональном федеральном	5 10 15
			Призовое место в конкурсе, олимпиаде на следующих уровнях<*>: муниципальном региональном межрегиональном федеральном	15 20 30 50
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50-65%	10
			65-80%	20
	Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	% обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50-65%	10
			65-80%	20
		Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0-10%	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Участие в разработке и реализации	Разработка, согласование, утверждение и	Наличие лицензированной программы	30

	проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	реализация проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ на следующих уровнях<*>: муниципальном региональном межрегиональном федеральном	15 20 30 50
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
Заведующий хозяйством	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	3
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
	Обеспечение стабильного функционирования организации	Проведение текущего и капитального ремонта, подготовка школ к новому учебному году	Работы выполнены качественно, в срок	40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки	Выполнение работ ранее установленного	10

		обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	срока без снижения качества	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материала	Экономия материальных средств	2
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	2
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнедеятельности	2
		Качественном и своевременном проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования 1 раз в квартал	До 20

<*> выплаты устанавливаются на период от полугода до года

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

Таблица 2

Должности	**Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения**	**условия**		**Предельное количество баллов <*>**
		наименование	**индикатор**	
Учитель, воспитатель, педагог	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Внедрение	Ведение баз	Отсутствие	5

дополнительного образования, педагог-организатор, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель дефектолог, социальный педагог	современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	автоматизированного сбора информации	замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	
	Руководство методическими объединениями, кафедрами, творческими группами педагогических работников, психолого-медико-педагогическими консилиумом учреждения	Руководство организацией педагогов	Постоянное руководство одной организацией педагогов в школе	20
	Работа в аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10
	Ведение секций и кружков, организация общественно-полезного труда, производительного труда	Организация работы секций и кружков, общественно-полезного труда	6 часов в неделю 9 часов в неделю	10 20
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	15

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия	2
			Подготовка детей к участию в одном мероприятии Участие в одном районном, краевом мероприятии	2 5
			Призовое место в районном, городском, краевом мероприятии	10
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающегося	50 – 65%	10
			65- 80%	20
	Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Процент детей из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50 – 65%	10
			65- 80%	20
		Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в УДН	0- 10%	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие лицензированной программы	30
			Призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			Издание печатной продукции (статей), отражающих результаты работы	20

II. Размер персональных выплат работникам муниципальных бюджетных организаций, подведомственных Управлению

образования администрации Дзержинского района

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
1.3.	свыше 10 лет	25%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	25%
	преподавателям учреждений профессиональных образовательных организаций	15%
2.2.	за классное руководство, кураторство<***>	2 700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.6.	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в организациях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных организаций	60%
2.8.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
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 краевыми государственными 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	краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
	краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам	2 155,2 рубля

	воспитателей краевых государственных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	

<*> 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 в классе не менее 14 человек в сельской местности);

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.

III. Размер выплат по итогам работы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделения бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	25% 50%
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущей ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок в полном объеме	25% 50%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50%
Выполнение порученной работы, связанной с обеспесением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50%
Достижения высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50%
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50%

Приложение № 4
к положению
об оплате труда работников МБОУ
Новинской СШ

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	**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 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
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	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
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности организации	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности 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	10

	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 обученности 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 № 5
к положению
об оплате труда работников МБОУ
Новинской СШ

Размер персональных выплат
Руководителям и заместителям организаций, 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%
2	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <**> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <**> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <**> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <**> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <**>	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 года до 10 лет <**> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <**> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <**> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <**> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <**>	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет <**> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <**> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <**> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <**> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <**>	25% 35% 40% 35% 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).

Приложение № 6
к положению
об оплате труда работников МБОУ
Новинской СШ

Размер выплат по итогам работы руководителям образовательных организаций и их заместителям

Критерии оценки эффективности и качества деятельности организации	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
2	3	4	5
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	98 до 99% 99,1 до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнен - в срок; - качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Организация принята надзорными органами	Без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные Муниципальные Внутри организации	100% 90% 80% 70% 60% 20%

Сидоренко Надежда Александровна

Подписан: Сидоренко Надежда Александровна
DN: ИНН=241000712522, СНИЛС=04256186853, E=alvarkus7@yandex.ru, C=RU, S=Красноярский край, L=п.Новый, O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НОВИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА, G=Надежда Александровна, SN=Сидоренко, CN=Сидоренко Надежда Александровна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2021-03-24 11:56:02
Foxit Reader Версия: 9.7.2