

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Дзержинская средняя школа №2 (далее –Положение, Учреждение), разработано на основании постановления администрации Дзержинского района Красноярского края от 30.05.2025   
№ 286-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, Управлению образования администрации Дзержинского района», постановления администрации Дзержинского района Красноярского края   
от 30.09.2024 № 543-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Дзержинского района» и регулирует порядок оплаты труда работников учреждения по виду экономической деятельности «Образование, «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Деятельность сухопутного и трубопроводного транспорта», «Деятельность по предоставлению продуктов питания и напитков».

2. 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 учреждений устанавливаются в соответствии   
с приложением № 1 к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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).

2.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах   
с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются   
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 20% 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.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников, согласованного главным распорядителем средств в лице начальника Управления образования.

3. Условия оплаты труда руководителей учреждений  
и их заместителей

1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, 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.

2. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет   
23,8 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей 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) определяется Управлением образования в размере, не превышающем размера:

для руководителя в 3,3 раза предельного уровня соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников;

для его заместителей в 3,1 раз предельного уровня соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников.

2.1. 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,

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.

3. 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 (далее – рабочая группа).

3.1. 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.

3.2. Руководители учреждений имеют 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 образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

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

Размер персональных выплат руководителям учреждений,   
их 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 образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений,   
их заместителям определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в том числе выплат за работу на северных территориях, и выплат по итогам работы, руководителям учреждений,   
их заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению Министерства на срок не более 1 года.

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

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

8. 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 | Условие | Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности | доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания или бюджетной сметы1 более 1% | 0,25 |

<1> За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты государственной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

9. Оплата труда руководителю учреждения с долей планируемых доходов от приносящей доход деятельности в текущем году более 90% осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4. Виды, условия, размер и порядок установления выплат   
стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.
2. Работникам учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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

выплаты по итогам работы.

1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате выплат стимулирующего характера за работу в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются на срок не более трех месяцев в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

1. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат стимулирующего характера раздельно.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

1. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

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 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 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.

1. При выплатах по итогам работы учитываются:

участие в организации мероприятий;

участие в инновационной деятельности;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях.

При установлении выплат по итогам работы могут учитываться как одно, так и несколько оснований, указанных в настоящем пункте.

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения для выплат по итогам работы за квартал работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее – Комиссия).

Порядок работы комиссии, а также ее состав утверждаются локальным нормативным актом учреждения. В состав комиссии должны входить председатель первичной профсоюзной организации (при его наличии) и представитель трудового коллектива учреждения.

Комиссия может рекомендовать установление выплат стимулирующего характера и их размер открытым голосованием при условии присутствия на ее заседании не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

1. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.
2. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.
3. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику учреждения определяется по формуле:

С = С1балла x Бi,

где:

С - размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С1балла - стоимость для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период;

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



где:

Qстим раб - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

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

Qстим раб = Qзп - Qгар - Qотп,

где:

Qзп - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

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

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

Приложение № 1

к Положению   
об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Дзержинская средняя школа №2

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),**

**ставок заработной платы работников учреждения**

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 | |
|  | 13 049 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей  работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 13 2531 |
| 2 квалификационный уровень | 13 698 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | |
| 1 квалификационный уровень | 16 769 |
| 2 квалификационный уровень | 17 126 |
| 3 квалификационный уровень | 17 883 |
| 4 квалификационный уровень | 18 705 |

<1> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13 776 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 15 412 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 | 13 253 |
| 2 квалификационный уровень | 13 476 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 13 698 |
| 2 квалификационный уровень | 14 143 |
| 3 квалификационный уровень | 14 631 |
| 4 квалификационный уровень | 16 054 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 14 143 |
| 2 квалификационный уровень | 14 631 |
| 3 квалификационный уровень | 15 161 |
| 4 квалификационный уровень | 16 367 |

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 | |
| 1 квалификационный уровень | 13 698 |

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 | 12 681 |
| 2 квалификационный уровень | 12 849 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 13 253 |
| 2 квалификационный уровень | 14 143 |
| 3 квалификационный уровень | 14 631 |
| 4 квалификационный уровень | 15 742 |

5. Должности руководителей структурных подразделений

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей  руководителей структурных подразделений2 | |
| 1 квалификационный уровень | 19 088 |
| 2 квалификационный уровень | 19 829 |
| 3 квалификационный уровень | 20 667 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | 14 143 |
| 3 квалификационный уровень | 14 631 |
| 4 квалификационный уровень | 16 054 |
| 5 квалификационный уровень | 16 942 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 5 квалификационный уровень | 17 567 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 18 193 |
| 2 квалификационный уровень | 19 618 |
| 3 квалификационный уровень | 20 419 |

<2> Утверждена [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=125537) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Специалист по охране труда | 14 143 |
| Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 18 705 |

Приложение № 2

к Положению   
об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Дзержинская средняя школа №2

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 | Предельный размер  к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1 | педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях1 | 10 % |
| 2 | за ненормированный рабочий день1 | 10 % |
| 3 | за классное руководство, кураторство2 | 2 700 рублей |
| 4 | ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте3 |  |
| 4.1 | в одном классе, классе-комплекте в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек | 10 000 рублей |
| 4.2 | в двух и более классах, классах-комплектах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек | 20 000 рублей |
| 5 | за заведование элементами инфраструктуры | 950 рублей |
| 6 | за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки: | за 1 час: |
| учителям русского языка, литературы | 130 рублей |
| учителям математики | 105 рублей |
| учителям начальных классов | 105 рублей |
| учителям физики, химии, иностранного языка | 50 рублей |
| учителям истории, биологии и географии | 25 рублей |
| 7 | за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»4 | 2 500 рублей |
| 8 | за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» 4 | 2 500 рублей |
| 9 | за работу с вредными и (или) опасными условиями труда5: |  |
| класс условий труда (вредный) 3.1 | 4 % |
| класс условий труда (вредный) 3.2 | 6 % |
| класс условий труда (вредный) 3.3 | 8 % |
| класс условий труда (вредный) 3.4 | 10 % |
| класс условий труда (опасный) 4 | 12 % |

[<1>](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW123&n=346927&dst=101729) Начисляется пропорционально нагрузке.

[<2>](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW123&n=346927&dst=101729) Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил   
СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

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

[<3>](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW123&n=346927&dst=101729) Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка):

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

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

[<4>](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW123&n=346927&dst=101729) Без учета нагрузки.

<5> Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами проведенной специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Приложение № 3

к Положению   
об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Дзержинская средняя школа №2

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1 | 2 | 3 | | | 4 |
| Руководитель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | | отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек | | 10 % |
| отсутствие травм, несчастных случаев | | 5 % |
| отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя | | 14 % |
| выполнение квоты по приему на работу инвалидов | | 1 % |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Обеспечение развития учреждения | | организация деятельности региональной (базовой) площадки, регионального (ресурсного, базового, методического, учебно-методического, координационного) центра (за каждую единицу) | | 10 % |
| организация участия обучающихся  в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней | | 5% |
| организация участия педагогов  в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней | | 5% |
| наличие практик наставничества | | 5 % |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Результативность деятельности учреждения | | все обучающиеся 6-11 классов включены в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию | | 10% |
| не менее 80 % обучающихся включены  в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание | | 10 % |
| не менее 30% обучающихся вовлечены в добровольческую и общественную деятельность | | 5% |
| отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | | 5 % |
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | | отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек | | 5 % |
| отсутствие травм, несчастных случаев | | 5 % |
| отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения | | 10 % |
| своевременное и качественное предоставление отчетной документации | | 5 % |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов  в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне | | 5 % | |
| организация участия обучающихся  в мероприятиях на муниципальном  и региональном уровнях | | 5 % | |
| не менее 30 % педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию «педагог-методист», «педагог-наставник» | | 10 % | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Результативность деятельности учреждения | доля обучающихся, получивших отметки «4» и «5» по всем предметам учебного плана по результатам четвертных и годовых оценок,  не ниже 50 % | | 10 % | |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | | 5 % | |
| не менее 25 % обучающихся вовлечены в проектную и исследовательскую деятельность | | 5% | |
| выполнение плана по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | | 5 % | |
| отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | | 5 % | |

Приложение № 4

к Положению   
об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Дзержинская средняя школа №2

Размер персональных выплат руководителям учреждений и их заместителям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат  к окладу (должностному окладу) |
| 1 | За сложность, напряженность и особый режим работы: |  |
| наличие филиалов: |  |
| до 3 (включительно) | 10 % |
| свыше 3 | 20 % |
| 2 | За опыт работы при наличии звания, ученой степени1 |  |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»2 | 5 000 рублей |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения2 | 3 500 рублей |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»2 | 1 750 рублей |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения2 | 1 750 рублей |
| 3 | За работу в сельской местности | 15 % |

<1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<2> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 5

к Положению   
об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Дзержинская средняя школа №2

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений   
и их заместителям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), % |
| Организация участия работников, обучающихся  в конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на:  международном уровне  федеральном уровне  межрегиональном уровне  региональном уровне | 75 %  50 %  35 %  20 % |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | учреждение принято надзорными органами без замечаний | 20 % |
| Организация проведения важных конкурсов, мероприятий | мероприятие международного уровня  мероприятие федерального уровня  мероприятие межрегионального уровня  мероприятие регионального уровня | 50 %  40 %  30 %  20 % |
| Участие в инновационной деятельности | реализован этап проекта  реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности | 15 %  30 % |
| Выполнение важных работ | отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ | 20% |
| Результаты государственной итоговой аттестации | доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10 % | 20% |

Приложение № 6

к Положению   
об оплате труда работников   
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Дзержинская средняя школа №2

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | Предельное количество баллов\* |
| Учитель  (за исключением обучения  по образовательным программам начального общего образования), преподаватель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса,  реализация программы воспитания | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, психолого-педагогическим консилиумом (далее – ППК) | 5 |
| руководство ученическими объединениями, детскими общественными организациями, проектами социального партнерства и/или руководство реализацией направлений программы воспитания | 5 |
| участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ППК, других педагогических сообществах, подготовка отчетной документации | 5 |
| участие в работе ученических объединений, детских общественных организаций, проектов социального партнерства, подготовка отчетной документации | 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | не менее 50 % обучающихся осваивают программу на «4» и «5» | 10 |
| Организация участия обучающихся  в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях | организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях | 5 |
| организация участия обучающихся в мероприятиях различного уровня, направленных на развитие навыков исследовательской и проектной деятельности | 5 |
| наличие призеров и победителей среди обучающихся, принявших участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства  при организации образовательного процесса | наличие призового места в профессиональных конкурсах, проектах и программах | 10 |
| участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах | 10 |
| Учитель  (обучение  по образовательным программам начального общего образования) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Успешность учебной работы | качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения:  свыше 70 %  60 % – 70 % | 8  5 |
| Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика  по индивидуальному прогрессу обучающихся | повышение качества обученности (по итогам не менее 2 оценочных периодов) | 5 |
| стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее 2 оценочных периодов) | 4 |
| Организация деятельности, направленная на коррекцию нарушений в развитии | повышение успеваемости обучающихся, испытывавших трудности  в обучении | 5 |
| Сопровождение обучающихся, проявивших выдающиеся способности, а также добившихся успехов  в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности и физкультурно-спортивной деятельности  в образовательном процессе (подготовка к участию  в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.) | проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д. | 2 |
| наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов:  на уровне учреждения  на муниципальном уровне | 2  3 |
| Руководство и организация проектных и творческих групп (организация воспитанников, обучающихся для успешного участия в различных творческих группах  и проектах) | реализация проекта или его представление:  класс (группа)  на уровне учреждения  на муниципальном уровне | 2  4  5 |
| участие в конкурсе проектов:  на уровне учреждения  на муниципальном уровне | 2  4 |
| наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных  и творческих групп – не менее 80 % (от общего количества обучающихся)):  на уровне учреждения;  на муниципальном уровне | 2  4 |
| Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие воспитанников, обучающихся в конференциях) | представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии):  на уровне учреждения:  дистантное  очное  на муниципальном уровне:  дистантное  очное | 1  2  2  4 |
| наличие победителей и призеров:  на уровне учреждения:  дистантное  очное  на муниципальном уровне:  дистантное  очное | 1  2  2  4 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами) | 5 |
| постоянное участие в работе ППК, подготовка отчетной документации | 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного  и цифрового оборудования | 2 |
| Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения | участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных):  призер:  муниципальный уровень  региональный, межрегиональный уровни  федеральный уровень  победитель:  муниципальный уровень  региональный, межрегиональный уровни  федеральный уровень | 2  4  6  6  8  10 |
| Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | наличие публикаций в изданиях:  внутри учреждения  муниципальные  региональные, межрегиональные  федеральные | 2  6  8  10 |
| проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков):  внутри учреждения  муниципальные  региональные, межрегиональные  федеральные | 2  4  6  10 |
| методическое сопровождение молодого специалиста | 2 |
| разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности | 5 |
| внедрение созданного проекта, программы, материалов  в образовательную деятельность учреждения | 5 |
| Организация дистанционного обучения обучающихся, воспитанников | подтверждение регистрации обучающихся, воспитанников на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения  (за одного обучающегося, воспитанника) | 1 |
| Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных | своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей (законных представителей), общественности и др.) | 10 |
| Работа по реализации законодательства  об образовании | своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.) при осуществлении обходов территорий, закрепленных за общеобразовательными учреждениями, с целью выявления несовершеннолетних детей, подлежащих обучению  и определения условий, в которых они проживают | 5 |
| Педагог-психолог, социальный педагог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Сопровождение воспитанников, обучающихся  в образовательном процессе | руководство психолого-педагогическим консилиумом, психолого-педагогической службой | 10 |
| проведение мероприятий для родителей воспитанников, обучающихся (за одно мероприятие) | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Эффективность методов  и способов работы  по педагогическому сопровождению воспитанников, обучающихся | участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 10 |
| наличие призового места в конкурсе проектов и программ | 20 |
| участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений  на профессиональных форумах, конференциях, семинарах | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | отсутствие конфликтов или отрицательная динамика возникновения конфликтов среди воспитанников, обучающихся в течение учебного года | 20 |
| Воспитатель группы продленного дня | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях  с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни  и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними  и в отношении них, законных представителях,  не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние  на воспитанников, обучающихся | отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися | 10 |
| Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками, обучающимися | отсутствие воспитанников, обучающихся, состоящих на учете  в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав | 10 |
| отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек, случаев нарушения дисциплины у воспитанников, обучающихся | 10 |
| Эффективность способов и методов организации работы | отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны участников образовательного процесса | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Вовлечение обучающихся  в воспитательные мероприятия | организация вовлечения обучающихся в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание | 10 |
| организация вовлечения обучающихся в добровольческую  и общественную деятельность | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников, обучающихся | 5 |
| использование практик наставничества | 5 |
| участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений  на профессиональных форумах, конференциях, семинарах | 10 |
| Педагог дополнительного образования, педагог-организатор,  специалист  по охране труда, старший вожатый, учитель-логопед, учитель-дефектолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Руководство объединениями педагогов | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами) | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Достижения воспитанников, обучающихся | организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, сменах | 10 |
| наличие призеров и победителей среди обучающихся, принимающих участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня | 20 |
| Организация деятельности детских объединений, организаций | создание и реализация социальных проектов, программ | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства  при организации образовательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений  на профессиональных форумах, конференциях, семинарах | 10 |
| внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов, концертов, выступлений | 10 |
| проведение мероприятий согласно календарному плану воспитательной работы | 10 |
| Заведующий библиотекой, библиотекарь, педагог-библиотекарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Создание системы работы  по повышению мотивации воспитанников, обучающихся  к чтению | не менее 80 % воспитанников, обучающихся и работников учреждения пользуются библиотечным фондом учреждения | 10 |
| Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения | наличие и реализация программы развития информационно-библиографического пространства учреждения | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Сохранность библиотечного фонда учреждения | списывается менее 20 % фонда литературы | 10 |
| Осуществление текущего информирования коллектива педагогов, воспитанников, обучающихся | проведение уроков информационной культуры 1 раз в четверть | 10 |
| проведение дней информирования 1 раз в четверть | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Высокий уровень профессионального мастерства | систематическая работа по повышению профессионального мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 10 |
| Оперативность в решении поставленных задач | выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | 10 |
| Делопроизводитель, секретарь, контрактный управляющий | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Оформление документов для участия в краевых  и федеральных программах, проектах, конкурсах | соответствие подготовленных документов установленным требованиям | 15 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Осуществление юридических консультаций для воспитанников, обучающихся  и работников учреждения, родителей | отсутствие конфликтов в учреждении | 15 |
| Оперативность в решении поставленных задач | выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | 20 |
| Обработка и предоставление информации | отсутствие замечаний | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота | соблюдение регламентов по созданию внутренних документов | 10 |
| Шеф-повар, повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов | отсутствие предписаний надзорных органов | 20 |
| устранение предписаний надзорных органов в установленный срок | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников | отсутствие вспышек заболеваний обучающихся, воспитанников | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | отсутствие жалоб, отказов обучающихся, воспитанников от приема пищи | 30 |
| Кладовщик,  рабочий  по комплексному обслуживанию  и ремонту зданий, дворник,  водитель,  кухонный рабочий, подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож,  электрик,  кочегар,  специалист  по безопасности дорожного движения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения | отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций | 20 |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | отсутствие замечаний по утрате и порче имущества | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Осуществление дополнительных работ | постоянное проведение погрузочно-разгрузочных работ | 10 |
| своевременное и качественное проведение ремонтных работ | 10 |
| отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | 10 |
| Оперативность в решении поставленных задач | выполнение заданий, поручений ранее установленного срока  без снижения качества | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Благоустройство территории учреждения | наличие зеленой зоны, ландшафтного дизайна | 10 |
| Преподаватель-организатор основ безопасности  и защиты Родины | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Организация работы  по соблюдению правил техники безопасности | контроль за ведением документации учреждения по проведению инструктажей с обучающимися, воспитанниками, работниками учреждения | 20 |
| Взаимодействие  с учреждениями  и организациями | проведение командно-штабных, тактико-специальных учений  2 раза в год | 20 |
| ведение учета военнообязанных в образовательном учреждении, предоставление сведений в военкоматы | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Достижения обучающихся, воспитанников | наличие призеров и победителей среди обучающихся, принимающих участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Своевременность разработки инструктивных документов | своевременно разработан план гражданской обороны учреждения | 10 |
| Заведующий хозяйством | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | 100 % учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений обеспечены оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | 20 |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | отсутствие замечаний по утрате и порче имущества | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Оперативность в решении поставленных задач | выполнение работ, обеспечивающих сезонную подготовку обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов, ранее установленного срока без снижения качества | 10 |
| Осуществление дополнительных работ | своевременное и качественное проведение ремонтных работ  в учреждении | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Ресурсосбережение  при выполнении работ | отсутствие превышения лимитов расходования электроэнергии | 10 |
| отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | 10 |
| отсутствие недостачи и неустановленного оборудования по итогам проведенной инвентаризации имущества | 10 |
| Техник,  программист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации  с помощью информационных технологий | отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база) | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Техническое и программное обеспечение,  его использование в работе учреждения | стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | 40 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Обработка и предоставление информации | отсутствие замечаний | 10 |
| Методист,  старший методист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов | наличие оформленных программ, технологий, методов | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Выполнение плана методической работы | доля выполненных методических работ  80 % - 99 %  100 % | 10  20 |
| Высокий уровень организации методической работы | участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ  и т.п. | 10 |
| наличие призового места за участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ  и т.п. | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Разработка проектов, методических  и информационных материалов | один собственный проект, методический, информационный материал | 10 |
| Организация повышения профессионального мастерства педагогов | проведены мастер-классы, совещания, конференции по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников, методов, форм, технологий | 10 |
| Советник директора по воспитанию  и взаимодействию  с детскими общественными объединениями (далее – советник директора**)** | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Вовлечение обучающихся  в социально полезную деятельность | Количество организованных мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы | 5 за каждое мероприятие |
| количество мероприятий, организованных для обучающихся «группы риска» | 5 за каждое мероприятие |
| Взаимодействие  с участниками образовательного процесса | количество социальных партнеров (общественно-муниципальные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником директора | 5 за каждого партнера |
| взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания | 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Организация взаимодействия  с детскими общественными объединениями | не менее 30 % обучающихся (от общего количества), вовлечены  в мероприятия Общероссийского общественно-муниципального движения детей и молодежи «Движение первых» | 10 |
| не менее 5 % обучающихся (от общего количества), вовлечены в деятельность школьного актива | 10 |
| Выявление и развитие  у обучающихся способностей  к научной (интеллектуальной), творческой физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях | не менее 10 % обучающихся (от общего количества), вовлечены в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в том числе тематических смен в федеральных детских центрах) | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Активное участие  в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций,  в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование  в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной | участие и достижение в профессиональных конкурсах | 10 |
| уровень и статус участия в профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие  в грантовых и молодежных конкурсах и др. | 10 |
| представление результатов профессиональной деятельности  в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр. | 10 |

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

\*Исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 7

к Положению   
об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Дзержинская средняя школа №2

Размер персональных выплат работникам учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер  к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы1 |
| 1 | за опыт работы при наличии звания, ученой степени2 |  |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»3 | 5 000 рублей |
| при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения3 | 3 500 рублей |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»3 | 1 750 рублей |
| при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения3 | 1 750 рублей |
| 2 | молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении).  Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 1 750 рублей |
| 3 | водителям автомобилей |  |
| 3.1 | осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах4 | 3 848 рублей |
| 3.2 | за наличие квалификационной категории с учетом классности5: |  |
| за первый класс | 25 % |
| за второй класс | 10 % |
| 4 | ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях)6 | 5 000 рублей |
| 5 | за работу в сельской местности | 15 % |
| 6 | за наличие квалификационной категории: |  |
| высшей квалификационной категории | 2 500 рублей |
| первой квалификационной категории | 1 500 рублей |

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<2> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<4> Выплата водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году.

<5> Для присвоения квалификации второго и первого класса водитель автомобиля должен иметь хорошие показатели в работе (систематически выполнять планы, графики перевозок и расписания движения, не иметь перерасхода топлива, против установленных норм), соблюдать трудовую и производственную дисциплину: не иметь за последние два года работы нарушений правил дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия или лишение водительских прав, а также нарушений   
в течение последнего года правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций согласно Квалификационному справочнику, утвержденного [Постановлением](https://internet.garant.ru/#/document/5119297/entry/0) Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984 № 58/3-102.

Квалификация первого класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля второго класса в данном учреждении. Квалификация второго класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля в данном учреждении.

<6> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых местному бюджету из краевого бюджета на обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

б) за счет средств местного бюджета – на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Дзержинского района, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы из расчета 5 тысяч рублей за 0,5 ставки.

Приложение № 8

к Положению   
об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Дзержинская средняя школа №2

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений для выплат по итогам работы   
за квартал

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности  и качества труда работников Учреждения | Условия | Предельное количество баллов |
| Участие в организации мероприятий | региональный уровень  уровень учреждения | 10  5 |
| Участие в инновационной деятельности | реализован этап проекта  реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности | 10  20 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | внедрены современные формы работы и нестандартные методы организации труда | 20 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения | задание выполнено в срок  в полном объеме | 15 |
| Достижение высоких результатов  в работе за определенный период | наличие динамики в результатах | 20 |
| Результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на:  региональном уровне  муниципальном уровне  уровне учреждения | 20  10  5 |

