

П о л о ж е н и е

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

Усольской средней школы

(наименование учреждения)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Усольской средней школы, (далее - Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановления Администрации Дзержинского района Красноярского края №744-п от 25.09.2014г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций района», Постановления Администрации Дзержинского района Красноярского края №333-5-п от 12.05.2015г «О внесении изменений в постановление администрации Дзержинского района» от 25.09.2014г. №744- п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций района», №334-п от 12.05.2015г. «О внесении изменений в постановление администрации Дзержинского района» от 01.10.2014г. №760-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных управлению образования», Постановление №492-п от 09.09.2015г. «О внесении изменений в постановление администрации Дзержинского района» от 25.09.2014г. №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 Усольской средней школы, подведомственного Управлению образования администрации Дзержинского района (далее - организация) по виду экономической деятельности "Образование". Постановление №715-п от 20.12.2017г. «О внесении изменений в постановление администрации Дзержинского района» от 25.09.2014г. №744 –п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций района».

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

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

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

1.3. Перечень должностей, профессий работников образовательных организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности (Образования) утвержден Постановлением администрации Дзержинского района № 761-п от 01.10.2014г.

1.4. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения района определяется Постановлением администрации Дзержинского района № 762-п от 01.10.2014г.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в соответствии с приложением № 2 к настоящему положению.

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

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

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

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

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

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в организации осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта организации о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

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

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

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

Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю организации осуществляется 1 раз в квартал с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования администрации Дзержинского района. (далее - рабочая группа) и выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

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

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

3.2. Руководитель организации 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 издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов организации от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
организация приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности 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

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 822,0
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
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		2971,0
2 квалификационный уровень		3134,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		3297,0

2 квалификационный уровень	3623,0
3 квалификационный уровень	3981,0
4 квалификационный уровень	5024,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3623,0
2 квалификационный уровень	3981,0
3 квалификационный уровень	4370,0
4 квалификационный уровень	5253,0

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	
	3297,0

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2552,0
2 квалификационный уровень	2675,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2971,0
2 квалификационный уровень	3623,0
3 квалификационный уровень	3981,0
4 квалификационный уровень	4796,0

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	7248,0
2 квалификационный уровень	7791,0
3 квалификационный уровень	8406,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	3623,0
3 квалификационный уровень	3981,0
4 квалификационный уровень	5024,0
5 квалификационный уровень	5675,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	6133,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	6592,0
2 квалификационный уровень	7637,0
3 квалификационный уровень	8223,0

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	6133,0
Художественный руководитель	6278,0

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	До 20
2.	Учителям и иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	До 20
3.	руководителям образовательных организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении руководителям;	До 15
	работникам общеобразовательных организаций, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах)	До 20
4.	за работу в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
5.	за работу в образовательных учреждениях для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей сирот и детей оставшихся без попечения родителей в общеобразовательных организациях	20
6.	за работу в общеобразовательных организациях имеющих интернат	15
7.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	До 20
8.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
9.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
10.	выплата за работу в сельской местности	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.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организации для руководителя и его 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	

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

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

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

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

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждения и заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей и из заместителей)

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

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО 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 образовательного учреждения, подведомственного Управлению образования администрации Дзержинского района (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальным бюджетным образовательным учреждением, подведомственного Управлению образования администрации Дзержинского района (далее – Организации), 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 организации 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 Организаций 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 №1 к настоящему Порядку.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Организацией могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями N 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.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Организации устанавливается в соответствии с приложением N 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, как в процентном отношении от оклада, так и в абсолютном размере.

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

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

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

где:

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

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

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

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{ni}^{i=1} B,$$

где:

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

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

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

**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	20%
2.2.	за классное руководство, кураторство<***>	2 700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.6.	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в организациях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных организаций	60%
2.8.	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%

<*> 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.