

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель профкома  
Давыдова А. В.  
«2» ноября 2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Загородний Е.И.  
Директор МБОУ «Зыковская СОШ»  
«2» ноября 2020 г.

М.П.

**СОГЛАСОВАНО:**  
Начальник МОО  
администрации Березовского  
района Андреев А. А.

Приложение № 2 к коллективному договору муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Зыковская средняя общеобразовательная школа»

Приложение № 2 в коллективный договор вносится на основании постановления администрации Березовского района № 1758 от 20 октября 2020 года и вступает в силу с момента подписания и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 октября 2020 года. Приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Зыковская средняя общеобразовательная школа» изложить в новой редакции.

**Положение**  
**об оплате труда работников муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения «Зыковская средняя**  
**общеобразовательная школа» Березовского района**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Зыковская средняя общеобразовательная школа» Березовского района (далее – Положение) разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», решения Березовского районного Совета депутатов от 25.09.2019 № 48331Р «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Березовского района» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (далее – учреждения), подведомственных структурному подразделению администрации Березовского района, осуществляющему функции и полномочия учредителя, в лице Муниципального отдела образования администрации Березовского района по виду экономической деятельности «Образование».

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на правоотношения, возникающие для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Зыковская средняя общеобразовательная школа» Березовского района.

## 2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются приказом министерства образования и науки Красноярского края (далее – Министерство).

2.2.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

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

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

где:

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

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением; K – повышающий коэффициент.

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

2.2.4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 2.2.5. настоящего Положения, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	25 % 15 % 10 %

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

2.2.6. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:  $K = K_1 + K_2$ , где:

$K_1$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

$K_2$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

2.2.7. Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом: если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $< 15 \%$ , то  $K_2 = 0 \%$ , если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $> 15 \%$ , то коэффициент рассчитывается по формуле:

$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100 \%$ , где:

$Q_1$  – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$  – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.  $Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}$ , где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_2$  – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$  – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{\text{отп}}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если  $K >$  предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

### 3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. Работникам учреждения 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).

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

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

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

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

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

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится на основании статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

#### 3.4.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:  $S_u = \text{ФОТ}_u / (4,3 * Ч_u)$ , где

$S_u$  – размер оплаты за один час работы для учителей;

$\text{ФОТ}_u$  – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_u$  – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно: для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической

нагрузки 20 часов в неделю; для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической

нагрузки 24 часа в неделю; для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической

нагрузки 25 часов в неделю; для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической

нагрузки 30 часов в неделю; для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической

нагрузки 36 часов в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$S_p = \text{ФОТ}_p / (4,3 * Ч_p)$ , где

$S_p$  – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_p$  – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_p$  – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

#### 3.4.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$S_r = \text{ФОТ}_r / Ч_r / 249$ , где

$S_r$  – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТ}_r$  – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

3.5. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

№ п/п.	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы □□□
1.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) □□□□	20
2.	Руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	15
3.	За работу в центрах психолого-педагогической помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	За работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях	20
5.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
6.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
7.	Работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников, за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
8.	Выплата за работу в сельской местности	25

□□□ Без учета повышающих коэффициентов.

<\*> 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.

#### 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. 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.

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением 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, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, краевых выплат воспитателям, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты); выплаты по итогам работы.

4.4. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной



заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, устанавливаемых в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени, исходя из установленного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты стимулирующего характера работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени (занимаемой ставки).

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждения определяются согласно приложению 3 к настоящему Положению.

В столбце 5 приложения № 3 к настоящему Положению установлен предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) исходя из работы на полную ставку.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктом 4.3. настоящего Положения, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложением 3 к настоящему Положению.

4.12. При выплатах по итогам работы учитываются: 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 учреждения; 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 учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

$$C_1 \text{ балла} = \sum_{i=1}^n Q_{\text{стим. раб.}} / \text{SUM } B,$$

ni ГДЕ:

$Q_{\text{стим. раб.}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;  $n$  – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

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

$Q_{\text{зп}}$  – фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$  – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

## 5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

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

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей в соответствии с решением Березовского районного Совета депутатов от 25.09.2019 № 48-331Р «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Березовского района».

6.2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения согласно приложению 5 к настоящему Положению и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 6 к настоящему Положению.

6.3. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется согласно приложению 7 к настоящему Положению.

Конкретный размер количества средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется по типам учреждений и на основании приказа Муниципального отдела образования администрации Березовского района.

6.4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.5. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя учреждения.

6.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с п. 3.1. настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.7. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетного учреждения).

6.8. Предельное количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемого при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 32 должностных оклада руководителю учреждения 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.

6.9. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

6.10. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме: 3 часа в день. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

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

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

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Муниципальным отделом образования администрации Березовского района (далее – рабочая группа).

6.12. Муниципальный отдел образования администрации Березовского района представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательного учреждения, в том числе общественных советов образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

6.13. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

6.14. 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 Муниципальный отдел образования администрации Березовского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения, его заместителей определяются согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

6.16. Руководителю и заместителям руководителя учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

6.17.

№ п/п.	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) □*□
1	2	3
1.	Сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов:	
	до 3-х	30 %
	свыше 3-х	60 %

2.	Опыт работы в занимаемой должности □**□: от 1 года до 5 лет □***□ при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения □***□ при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения □***□ при наличии почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный» □***□ при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный», «почетный» □***□	5 % 15 % 20 % 15 % 20 %
	от 5 лет до 10 лет □***□ при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения □***□ при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения □***□ при наличии почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный» □***□ при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный», «почетный» □***□	15 % 25 % 30 % 25 % 30 %
	свыше 10 лет □***□ при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения □***□	25 % 35 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения □***□ при наличии почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный» □***□ при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный», «почетный» □***□	40 % 35 % 40 %

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

6.18. При выплатах по итогам работы учитываются: организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях; проведение ремонтных работ;  
подготовка образовательного учреждения к новому учебному году; участие в инновационной деятельности; организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.19. Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения, его заместителям определяется по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %<*>
	наименование	индикатор	

Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	По уровням конкурсов и мероприятий: - международного уровня; -	150
		федерального уровня;	100
		- межрегионального уровня;	90
		- регионального уровня;	80
		- муниципального уровня	70
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	100
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	Выполнен в срок качественно, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	По уровням проведения: - международного уровня; -	100
		федерального уровня;	90
		- межрегионального уровня;	80
		- регионального уровня;	70
		- муниципального уровня;	60
- внутри учреждения	50		
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов: - федерального уровня;	100
		- регионального уровня;	80
		- муниципального уровня	60

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

6.20. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению Муниципального отдела образования администрации Березовского района на срок не более 1 года.

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

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

6.23. 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 пунктом 6.8 настоящего раздела.

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения 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 руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения 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

6.23. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10–30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.

6.24. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя) устанавливается в кратности до 5.

## 7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Зыковская средняя общеобразовательная школа» Березовского района

**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 учебновспомогательного персонала первого уровня		
		3334,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебновспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3511,0
2 квалификационный уровень		3896,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5760,0
	при наличии высшего профессионального образования	6556,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6029,0
	при наличии высшего профессионального образования	6866,0



3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6603,0
	при наличии высшего профессионального образования	7521,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7226,0
	при наличии высшего профессионального образования	8234,0

## 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3511,0
2 квалификационный уровень	3704,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3896,0
2 квалификационный уровень	4282,0
3 квалификационный уровень	4704,0
4 квалификационный уровень	5937,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4282,0
2 квалификационный уровень	4704,0
3 квалификационный уровень	5164,0
4 квалификационный уровень	6208,0

## 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада

	(должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3016,0
2 квалификационный уровень	3161,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3511,0
2 квалификационный уровень	4282,0
3 квалификационный уровень	4704,0
4 квалификационный уровень	5667,0

Приложение № 2 к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения «Зыковская средняя  
общеобразовательная  
школа» Березовского района

### Размер персональных выплат работникам учреждения

№ 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 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный» <***>	15 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20 %
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15 %

	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный» <***>	25 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30 %
1.3.	свыше 10 лет	25 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный» <***>	35 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40 %
2.	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
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<****>	2700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры: <*****>	
	кабинетами, лабораториями,	10 %
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20 %
2.4.	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательном учреждении	30 %
2.5.	за обеспечение стабильной и эффективной работы в учреждении по обеспечению жизнедеятельности муниципального образовательного учреждения	30 %
3.	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20 %

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

<\*\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

<\*\*\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательной организации выплачивается из расчета **5 тысяч рублей** в месяц 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. Данная выплата не зависит от количества обучающихся в классе.

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.

Приложение № 3 к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения «Зыковская средняя  
общеобразовательная школа»  
Березовского района

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера,  
в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Зыковская средняя общеобразовательная школа» Березовского района**

**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Должности	Критерии оценки результативно- сти и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов □□□
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5

Педагогические работники: учитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация проектной и исследовательской	Участие обучающихся в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня	5

	деятельности обучающихся		Наличие победителей и призеров Школьный уровень Муниципальный Краевой Всероссийский	5 15 30 50
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом Сопровождение молодых педагогов (наставничество)	20 10
		Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медикопедагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации Школьный уровень Муниципальный	3 10
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) Организация и проведение мониторинга	Полнота и соответствие нормативным документам (по результатам мониторинга)	100 %  Наличие мониторинговых карт с анализом работы: школьный уровень муниципальный краевой	10  3 5 10

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Участие школьников в мероприятиях различного уровня	30 % участвующих от общего числа обучающихся Школьный уровень Муниципальный Краевой Всероссийский	3 5 10 20  3 занятие
	Качество	Не ниже 30 %	30

	успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ)		
	Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	Количество участников конкурсов – не менее 70 % (от общего числа обучающихся)	20
		Количество участников олимпиад – не менее 50 % (от общего числа обучающихся)	20
		наличие призеров и победителей школьный уровень муниципальный краевой	6 15 20
Участие в разработке и реализации	Разработка и реализация	Призовое место в конкурсе проектов и программ	20

	проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	проектов и программ	Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов Наличие публикаций Школьный уровень Муниципальный Краевой Всероссийский  Распространение педагогического опыта (мастерклассы, открытые уроки, участие в профессиональных конкурсах) Школьный уровень Муниципальный	10          3 5 10       10 20
	Учет численности обучающихся в	Превышение численности обучающихся в	Численность человек	5 за одного обучающегося

	классе	классе над нормативной численностью обучающихся в классе		
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	Системное использование при организации занятий цифровых образовательных ресурсов, интерактивной доски.	20
		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Наличие программы  Организация внеурочной деятельности	20  3 (занятие)

	Кураторство сайтов, систем электронных баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем, сайта, эл. журнала.	Своевременность обновление отсутствие замечаний	20
	Создание коррекционноразвивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностям и здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10
		Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медикопедагогического консилиума в организации образовательного процесса	10
		Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в мероприятия Школьный уровень Муниципальный Краевой	2 3 5 (за каждого обучающегося)

Педагогические работники: педагогпсихолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Руководство медико-психологопедагогическим консилиумом (МППК)	Работа МППК в соответствии с планом	20
		Проведение мероприятий для родителей обучающихся	Проведение одного мероприятия	10
		Проведение мероприятий для обучающихся	Проведение одного занятия	3
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				



Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов Школьный уровень Муниципальный, краевой уровень	10 20
	Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся	30
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психологопедагогического сопровождения	Организация работы службы психологопедагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30

	обучающихся			
Педагогические работники: педагог-организатор,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

инструктор по физической культуре, педагог-библиотекарь	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом Организация и проведение соревнований и конкурсов Дополнительных занятий	20  5  3
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам (по результатам мониторинга)	100 %	20
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся библиотечным фондом	80 %	30
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Разработка и реализация программы развития информационно-библиотечного пространства учреждения	Наличие программы развития	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	30 % участвующих от общего числа обучающихся	20
			Призовое место	
			Школьный уровень Муниципальный Краевой	6 15 20
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	20

	Сохранность библиотечного	Количество списываемой	Менее 20% фонда	30
	фонда учреждения	литературы библиотечного фонда		
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	Проведение уроков, мероприятий		20 б
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Специалист по кадрам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения по кадрам	Полнота и соответствие документации	100 %	20
	Ведение документации учреждения в ПФР	Полнота и соответствие документации	100 %	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30

Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	20

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	30
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, лаборант, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарногигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	7 (в течение месяца) 14 (в течение квартала) 30 (в течение года)

Высококвалифицированное выполнение аварийных и непредвиденных срочных работ		100%	90
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для обучающихся	Постоянно	30
Осуществление дополнительных	Погрузочно-разгрузочные	Постоянно	30

	ных работ	работы		
	Работа по укреплению материально-технической базы школы			20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	30
	Участие в генеральных уборках		100%	30
	Сохранность в рабочем состоянии, обслуживание компьютеров, другой техники.		100%	10
	Подготовка помещений к экзаменам		100%	30
	Качественная подготовка ОУ к новому учебному году		100%	200

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей с обучающимися и работниками школы	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	20
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20
Взаимодействие с учреждениями	Разработка плана гражданской обороны	Наличие плана	30	

	и организациями	учреждения		
		Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений 2 раза в год	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Процент участвующих от общего числа обучающихся не менее 20 %	20
Ведение портфолио обучающихся			30	
Призовое место			20	
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

Работа в психологомедикопедагогическом консилиуме учреждения	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10
Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация общественно полезного труда	6 часов в неделю	10
		9 часов в неделю	20
Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся учреждения	Проведение одного мероприятия	10
	Проведение мероприятий для обучающихся	Проведение одного занятия	3
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия	2
		Подготовка детей к участию в одном мероприятии	2
		Участие в одном районном, краевом мероприятии	5
		Призовое место в районном, краевом мероприятии	10
Эффективная	Качество	50–65 %	10

	реализация коррекционной направленности образовательного процесса	успеваемости обучающихся	65–80 %	20
	Формирование социального опыта обучающихся	Процент обучающихся из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50–65 %	10
			65–80 %	20
		Количество обучающихся, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0–10 %	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие лицензированной программы	30
			Призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
Лаборант электронновычислительных машин	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100 %	30
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10



	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50
--	--	--	---	----

	информационных компьютерных технологий (КИАСУО)			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
Тьютор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Персональное сопровождение обучающихся в образовательном процессе;	Своевременность составления и корректировки индивидуальных учебных планов	Постоянно	20
	выявление, формирование и развитие их познавательных процессов	Взаимодействие с родителями и обучающимися	Проведение индивидуальных и групповых консультаций для обучающихся и родителей	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по персональному сопровождению обучающихся	Контроль и оценка эффективности построения и реализации образовательной программы	80 % работы с обучающимися и их родителями ведется с помощью различных технологий средств коммуникации	30
		Электронная отчетность, подтверждающая успехи обучающихся	20	

	Участие в творческих проектах	Количество участников проектов не менее 50 % от обучающихся	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Достижения обучающихся	Достижение обучающимися уровня подготовки, соответствующего ФГОС	90 % обучающихся достигли уровня подготовки, соответствующего ФГОС	30

Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Методическое оформленных программ, апробации и технологий, реализуемых	Наличие 1 20 более 1 40 разработки, методов у педагогических кадров методов инновационных педагогами	сопровождение процесса технологий, внедрения и программ,		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Полнота реализации программы деятельности учреждения	Выполнение плана методической работы	100 % от запланированного в квартал	20	
	Непрерывное собственное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе:	Участник		
				краевого уровня	5
				межрегионального уровня	10
		Победа в профессиональном конкурсе:	Победитель		
				краевого уровня,	10
				межрегионального уровня	15

	русского уровня		25
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	Сертификат, свидетельство	10
Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических	Краевой уровень	Участник	10

материалов, образовательных программ)			
		Призер	20
	Русский уровень	Участник	15
		Призер	25
Выплаты за качество выполняемых работ			
Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, проектов, методических материалов	1	20
		более 1	50
Описание педагогического опыта	Кол-во изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ	1	10
		более 1	20
Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	Краевой уровень всероссийский уровень	10 20
		1 раз в квартал	10
Предъявление образовательных практик	Уровень предъявления образовательных практик	более 1 раза в квартал	25
		краевой русский	10 30

		Работа в составе экспертных групп	краевой российский	15 35
Сторож, вахтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарногигиенических норм, требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Качественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	0	24 (в течение месяца) 50 (в течение года)
		Отсутствие замечаний по	0	30

		ведению журналов регистрации посетителей, приема-передачи дежурства		
	Обеспечение сохранности имущества, инвентаря и оборудования	Отсутствие случаев порчи, утраты имущества	0	40
	Осуществление дополнительных видов работ	Участие в ремонтных работах	Участие	30
		Благоустройство территории	Участие	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	Отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	50
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

Организация работы по обеспечению образовательного процесса	Содержание кабинета	Соответствие нормативным требованиям, сохранность техники, мебели и т.д.	20
	Ведение и своевременная сдача документации	100 %	20
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей обучающихся, других работников	0	20
Сохранение и укрепление здоровья учащихся	Проведение тематических мероприятий по здоровьесберегающим технологиям	100 % соответствие плану	20
	Применение здоровьесберегающих технологий (проведение физкультминутки; подвижных игр на прогулке и т.д.)	Постоянно	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Повышение качества учебновоспитательного процесса и доступности образования	Уровень качества выполнения домашнего задания на самоподготовке	Положительные отзывы родителей и учителейпредметников	20
	Участие класса в конкурсах, проектах, смотрах, фестивалях, соревнованиях	Призовое место	5 за каждое призовое место
Методическая работа	Наличие методических разработок	Авторская программа воспитания школьника; методические пособия; сценарии конкурсов, открытых мероприятий; разработка планов ГПД	Прошедшие школьную экспертизу – 15; Прошедшие внешкольную экспертизу – 30

	Наличие выступлений на методических семинарах, конференциях	5 за каждое выступление	Не более 30
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
ИКТ компетентность	ИКТ-активность воспитателя	По результатам мониторинга	20
	Уровень ИКТ использования	Оказание помощи учащимся при подготовке домашнего задания с целью повышения качества знаний обучающихся; для развития интересов обучающихся с целью расширения их кругозора и мировоззрения	20

Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Зыковская средняя общеобразовательная школа» Березовского района

**Размер выплат по итогам работы работникам учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок, качественно	25
	Капитальный ремонт	Выполнен в полном объеме, качественно	50

Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	Разработка метода, способа работы.	15
		Внедрение разработанного способа, формы работы.	50
Выполнение поручений работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объеме ( имеются и устранены незначительные замечания)	25
		В срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный срок	Оценка результатов работы	Стабильные результаты	30
		Наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Участие	20
		Разработка и реализация проекта	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие в подготовке мероприятия	20
		Участие в мероприятии (ОУ)	10
		Участие в подготовке и реализации важных работ и мероприятий (муниципального, краевого, всероссийского уровня)	50

**Порядок  
исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной  
платы работников основного персонала для определения размера должностного  
оклада руководителя учреждения**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n}$$

где:

$DO_{cp}$  – средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$DO_i$  – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;  
 $n$  – штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов; увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 6 к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения «Зыковская средняя  
общеобразовательная школа»  
Березовского района

**Перечень должностей, профессий работников  
учреждения, относимых к основному персоналу по виду  
экономической деятельности «Образование»**



Типы и виды учреждений	Должности, работников учреждений
Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	учитель

Приложение № 7 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Зыковская средняя общеобразовательная школа» Березовского района

**Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения**

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		1 группа по оплате труда	2 группа по оплате труда	3 группа по оплате труда	4 группа по оплате труда
1	2	3	4	5	6
1.	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение	2,6–3,0	2,1–2,5	1,8–2,0	1,5–1,7

Приложение № 8 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Зыковская средняя общеобразовательная школа» Березовского района

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

## Общеобразовательное учреждение

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса	Отсутствие предписаний надзорных органов	25 %
			Отсутствие травм, несчастных случаев	15 %
		Выполнение муниципального задания	100	30 %
		Обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100 %	5 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	Организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	Региональный уровень	15 %
			Муниципальный уровень	10 %
		Ведение экспериментальной работы	Наличие статуса базовой площадки	35 %
			Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0

Выплаты за качество выполняемых работ				
	Показатели качества по результатам контрольных срезов, итоговых контрольных работ	Не ниже 50 %	15 %	
		Не ниже 60 %	30 %	
		Не ниже 70 %	45 %	
	Результативность деятельности учреждения	Включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	Наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	20 %
Эффективность управления коллективом	Отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15 %	
	Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10 %	
Соответствие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	Отсутствие замечаний к локальным нормативным актам	0	5 %	
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			Отсутствие травм, несчастных случаев	15 %

	Подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	25 %
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	Организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	Региональном	15 %
		Муниципальном	10 %
	Ведение экспериментальной работы	Наличие статуса базовой площадки	35 %
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	Освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	Качество обученности не ниже 70 %	45 %
	Реализация проектной и исследовательской деятельности	Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25 %	20 %

		Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	Не менее 50 %	20 %
		Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100 % выполнения плана	20 %

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.