

Рассмотрено и принято
на общем собрании
трудоого коллектива
от 09.01.2023 г.
Протокол №1

УТВЕРЖДАЮ
Приказом директора
Большеволковской СОШ
№09-ОД от
« 16 » января 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МОУ Большеволковской СОШ
новая редакция

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения Большеволковская средняя общеобразовательная школа (далее – Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения Большеволковской средней общеобразовательной школы (далее – Учреждение).

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», постановлением Администрации Вавожского района от 04 сентября 2013г. № 925 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению народного образования Администрации муниципального образования «Вавожский район» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников учреждений.

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения (далее соответственно – работники), в том числе и особенности оплаты труда медицинских, библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в образовательном учреждении.

4. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах;
- 3) выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики»;
- 4) выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики», за счет всех источников финансирования;
- 5) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

1. Основные условия оплаты труда

7. Должностные оклады, ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		8717
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	8727
	2 квалификационный уровень	8739
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	11738
	2 квалификационный уровень	12676
	3 квалификационный уровень	12745
	4 квалификационный уровень	12813

8. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

9. Должностные оклады работников, занимающих общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общетраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	8727
	2 квалификационный уровень	8739
Общетраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	8739
	2 квалификационный уровень	8744
	3 квалификационный уровень	8767
	4 квалификационный уровень	8772
	5 квалификационный уровень	8782
Общетраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	8744
	2 квалификационный уровень	8750
	3 квалификационный уровень	8767
	4 квалификационный уровень	8777
Общетраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8782
	2 квалификационный уровень	9698

10. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем организации, учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп отраслевых профессий рабочих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	8717
	2 квалификационный уровень	8722
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	8727
	2 квалификационный уровень	8739
	3 квалификационный уровень	8750

2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

11. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам учреждения, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с Перечнем, приведенным в Приложении 1 к Положению.

Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3. Выплаты компенсационного характера

12. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплата по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в организации, учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

14. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Приложением 2 к Положению, по результатам специальной оценки условий труда.

Если до вступления в силу Федерального закона «О специальной оценке условий труда (до 1 января 2014 года) в установленном порядке была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, результаты данной аттестации используются для установления доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которой сохраняется до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

15. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

16. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

17. Доплата за специфику работы в учреждении устанавливается работникам в зависимости от специфики работы в учреждении:

1) в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

педагогическим работникам за преподавание национального языка и литературы;

педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов;

2) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

- специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов.

18. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

19. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда.

20. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководство школьными и районными методическими объединениями (далее – дополнительная работа).

Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда.

21. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера.

22. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) премиальные выплаты по итогам работы;

2.1.) надбавка за качество выполняемых работ;

3) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

23. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы указаны в Приложении 3 к настоящему Положению.

24. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей дошкольных групп устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

Воспитателям:

- от 1 года до 5 лет -10 процентов;

- от 5 лет и выше -15 процентов;

Младшим воспитателям, помощникам воспитателей:

- от 3 до 5 лет - 10 процентов;

- от 5 до 10 лет - 15 процентов;

- от 10 до 15 лет - 20 процентов;

- от 15 и выше - 30 процентов.

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя.

25. Изменение размера надбавки за стаж производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

26. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в учреждении работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

1) по итогам работы за месяц, четверть, полугодие, год;

2) за выполнение особо важных и ответственных работ;

3) единовременные премии.

27. Премия по итогам работы за месяц, четверть, полугодие, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

28. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

29. Работникам учреждения выплачиваются единовременные премии:

при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;

при объявлении благодарности Президента Удмуртской Республики, награждения Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики;

при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;

к профессиональным праздникам;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

Размеры и порядок исчисления единовременных премий определяется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

29.1. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1-3 квалификационным уровням общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, выполняющим работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению (далее – работники, осуществляющие свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющие работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению),

устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от 30 до 50 процентов к окладу.

Показатели (критерии) оценки качества труда, периодичность и порядок установления ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющим работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, определяются локальным нормативным актом организации, учреждения, принятым в установленном законодательством порядке.

30. Работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почётное звание;

выплата за наличие почётного спортивного звания;

выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

31. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

педагогическим и медицинским работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим и медицинским работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

32. При наличии у работника учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника школы двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

33. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников учреждения:

1) оплата труда педагогических работников учреждения.

5.1. Оплата труда педагогических работников учреждения

34. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников учреждения определяется путём умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почётное звание и доплаты за специфику работы в организации на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы:

- учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

35. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

36. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, и закрепляются в тарификационных списках.

37. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх установленного объема учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

Учителям и педагогическим работникам учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачиваются:

- основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года не позднее, чем за два месяца.

38. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

39. Педагогическим работникам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации.

40. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 34 настоящего Положения.

5.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

41. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с учащимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в лечебно-профилактических учреждениях, сверх установленного объема учебной нагрузки;

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

42. Размер оплаты за один час указанной педагогической и преподавательской работы педагогических работников учреждения определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почётное звание и доплаты за специфику работы в организации за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

43. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населённых пунктах, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

44. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю учреждения – начальником Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики»;

заместителям руководителя учреждения – руководителем учреждения.

45. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности (далее – группы по оплате труда), устанавливается в следующих размерах:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей / должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	13396	12813	12174	11591

46. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается руководителем школы на 10 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

47. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера: выплата по районному коэффициенту.

48. Выплата по районному коэффициенту руководителю устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

49. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

50. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются начальником Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики» с учетом результатов деятельности Учреждения в целом, индивидуальных показателей работы руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

51. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена руководителю учреждения за работу, направленную на развитие учреждения, применение новых методик обучения.

52. Руководителю учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почетное звание;

иные выплаты, предусмотренные правовыми актами, утвержденными начальником Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики».

53. Руководителю учреждения, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада.

54. При наличии у руководителя почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю школы (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;

руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у руководителя двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору руководителя.

55. Премирование руководителя учреждения устанавливается приказом начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики» с учетом результатов деятельности учреждения, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности учреждения.

Порядок и размеры премирования руководителя учреждения устанавливаются ежегодно начальником Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики» в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с руководителем учреждения.

56. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики» в пределах фонда оплаты труда работников, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы учреждения на основании соответствующих правовых актов, утвержденных начальником Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики».

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 45 настоящего Положения.

57. С учетом условий труда заместителям учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) выплата по районному коэффициенту;

2) 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).

58. Заместителям руководителя устанавливается выплата по районному коэффициенту в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

59. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и других), устанавливаются заместителям руководителя в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

60. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

61. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

62. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

63. Заместителям руководителя учреждения руководителем учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

64. Размер и периодичность выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты зависят от соответствующих надбавок руководителя учреждения и устанавливаются на 10 процентов ниже этих выплат.

65. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя за работу, направленную на развитие учреждения, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с настоящим Положением.

66. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за почетное звание;

иные выплаты, предусмотренные в приложении 5 к настоящему Положению.

67. При наличии у заместителей руководителя почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю учреждения (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;

заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у заместителей руководителя двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

68. В целях стимулирования заместителей руководителя им устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 25-28 настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем учреждения.

69. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

70. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, и средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

71. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя учреждения.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения.

72. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели законом Удмуртской Республики о бюджете Удмуртской Республики на соответствующий финансовый год, решением Вавожского районного Совета депутатов «О бюджете муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики» на соответствующий финансовый год».

73. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:
средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;
средств на выплату надбавки за работу в сельских населенных пунктах;
средств на выплаты компенсационного характера;
средств на выплаты стимулирующего характера.

74. При утверждении фонда оплаты труда для осуществления выплат за дополнительную работу, относящихся к выплатам компенсационного характера, предусматриваются средства в пределах фонда оплаты труда в следующих размерах:

- 1) за классное руководство – до 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждый класс-комплект в учреждении;
- 2) за проверку письменных работ – до 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 70 процентов штатной численности педагогических работников (учителей) учреждения;
- 3) за заведование кабинетами – до 8 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 35 процентов штатной численности педагогических работников учреждения;
- 4) за заведование кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками – до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое перечисленное структурное подразделение учреждения;
- 5) за руководство школьными и районными методическими объединениями – до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждую перечисленную комиссию;

75. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих, и в размере не менее 6 % средств предусмотренных на выплату окладов рабочих.

76. Порядок тарификации педагогических работников учреждения утверждается приказом начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики».

V. Заключительные положения

77. Оказание материальной помощи работникам учреждения, в том числе заместителям руководителя, производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с положением, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

78. Оказание материальной помощи руководителю учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников на основании приказа начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики».

ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,
РАБОТАЮЩИХ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ

I. Руководители:

руководители образовательных организаций и их заместители.

II. Специалисты:

педагогические работники;

преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности;

руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;

социальные педагоги;

лаборанты с высшим или средним профессиональным образованием, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в учебно-воспитательном процессе;

другие специалисты, в квалификационные требования которых входит наличие высшего или среднего профессионального образования.

1. Перечень работ, профессий (должностей) работников занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда.

1. Повар

2. Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам

Перечень выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера	Основания
1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	4% оклада	В соответствии с Перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 и по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях
2. Выплата по районному коэффициенту	15% к заработной плате работников	В соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.87г. № 403/20-155
3. Доплата за специфику работы: - доплата педагогическим работникам за преподавание удмуртского языка и литературы	15% оклада	
- доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому - доплата специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20% оклада 20% оклада	На основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ

<p>4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в т.ч</p> <ul style="list-style-type: none"> - за составление расписания - за ведение протоколов совещаний, педсоветов - выполнение обязанностей начальника летнего оздоровительного лагеря - выполнение обязанностей старшего воспитателя 	<p>до 100% оклада</p> <p style="text-align: center;">15%</p> <p style="text-align: center;">5%</p> <p style="text-align: center;">20%</p> <p style="text-align: center;">10%</p>	<p>В соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 6 августа 1990 года N 313/14-9.</p> <p>Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ в соответствии учебной нагрузки в течение дня и недели СаНПиН</p> <ul style="list-style-type: none"> - расстановка и замещение уроков на период отсутствия учителей - работа с документацией - отчеты по денежным средствам - погрузочно-разгрузочные работы - составление меню - контроль за качеством приготовления пищи - организация методической работы в дошкольном направлении
<p>5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа в ночное время - работа в выходные и нерабочие праздничные дни 	<p>35% часовой тарифной ставки (оклада)</p> <p>В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада) (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада) (должностного оклада) за день или час работы)</p>	<p>Часовая тарифная ставка определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов.</p> <p>Ст.153 ТК РФ</p>

	сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	
6. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: классное руководство	до 28%	В зависимости от наполняемости класса: До 10 человек – 15% До 15 человек – 20% До 20 человек – 25% До 25 человек – 28% Ежемесячно 5 000 (пять тысяч) рублей за классное руководство в одном классе, но не более 2-х выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.
- проверка письменных работ	до 10%	- Учителям начальных классов, учителям математики, иностранного языка – до 10% в зависимости от количества учащихся в классе: от 1 до 5 учеников - 4% от 6 до 10 учеников - 7% от 11 до 13 учеников - 9% от 14 и более учеников – 10% - Учителям проверку письменных работ по русскому языку и литературе, удмуртскому языку и литературе: от 1 до 5 учеников - 5% от 6 до 10 учеников - 10% от 11 до 13 учеников – 14% от 14 и более учеников – 15% -Учителям физики, химии, биологии, географии, истории, информатике: от 1 до 5 учеников – 2% от 6 до 13 учеников - 4% от 14 и более учеников – 5%.
заведование кабинетами, мастерскими	до 8%	1.Общее состояние кабинета – 5% - соблюдение санитарно-гигиенических норм: чистота, исправность мебели, озеленение – 2%; - соблюдение правил по технике безопасности: наличие инструкций и журнала 3-х ступенчатого контроля (в кабинетах повышенной опасности) – 3%; 2. Оформление кабинета -2% 3.Наличие плана развития кабинета -1%
руководство школьными и районными методическими объединениями	до 7%	-составление плана работы -2% -проведение семинаров-2% -деятельность по реализации проектов в рамках

		учебно-воспитательной работы школы-3%
заведование учебно-опытными участками за озеленение территории и коридоров школы и эстетическое оформление цветников	до 10 % (в период с апреля по октябрь)	обеспечение семенами со своего участка –2% - сохранность инвентаря -2% -выращивание рассады -4% -озеленение территории школы и эстетическое оформление -2%
7.Выплаты за проведение работ, не входящих в круг должностных обязанностей помощника воспитателя:	до 15%	-за организацию игровой деятельности с подгруппой детей, на время проведения занятий воспитателем в основной подгруппе

Примечание:

Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей устанавливаются в процентах к должностному окладу работника независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты за проверку письменных работ, которая устанавливается с учетом норм учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера.

1. В качестве критериев определения размеров надбавок и доплат работникам учреждения принимаются:
 - 1.1. Строгое и безупречное выполнение должностных и производственных заданий
 - 1.2. Сложность и напряженность выполняемой работы.
 - 1.3. Высокое качество конечных результатов и эффективность организации деятельности.
 - 1.4. Соблюдение трудовой дисциплины
 - 1.5. Работа по приоритетным направлениям работы школы
2. Периодичность пересмотра надбавок и доплат - в начале учебного года.
3. Отмена установленных надбавок и доплат или снижение их размеров оформляется приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом по следующим основаниям:
 - нарушение трудовой и исполнительской дисциплины (опоздание, прогул, неисполнение приказов и распоряжений директора школы и др.)
 - некачественное исполнение должностных и функциональных обязанностей (по материалам инспекторских и ревизионных проверок)
 - несоблюдение норм и правил ТБ, ОТ, СаНПиН, противопожарной безопасности (на основании актов и предписаний органов надзора и контроля)
 - снижение качества работ
 - в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности
 - при истечении срока, на который она была установлена.
 - при письменном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой или надбавкой
 - при невыполнении работником работ, определенных установленной доплатой или надбавкой, более 2-х месяцев
 - детский травматизм по вине работника
4. Премия выплачивается за достижение плановых результатов труда. В школе применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших определенных результатов и коллективное премирование, направленное на повышение мотивации работников школы. Премирование производится по достижении определенных результатов. А так же по результатам работы за определенный период.
 - 4.1. Размер премии может исчисляться в процентах или в абсолютных величинах.
 - 4.2. Премия может быть уменьшена или отменена полностью за невыполнение показателей премирования.
 - 4.3. Премия не выплачивается на период действия дисциплинарного взыскания.
5. Размеры стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией в составе директора школы, заместителей директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, заведующего хозяйством. Также на заседании комиссии могут присутствовать и другие работники школы. Размеры стимулирующих выплат рассматриваются в соответствии с критериями, утверждаются приказом директора.
6. Премимальный размер стимулирующего фонда ОУ может изменяться в зависимости об объема бюджетного финансирования.

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

<i>Должность</i>	<i>Показатели</i>	<i>Размер, %</i>
Учитель	- регулярное обновление антивирусного программного обеспечения - обновление программного обеспечения - за обеспечение бесперебойной работы компьютеров	15 % 10% 1% за каждый рабочий компьютер
Учитель	За сложность работы в классе-комплексе: -организация работы одновременно с двумя классами	10%
Учитель	- за наставничество над молодым педагогом - за работу по организации ОТ - за работу по организации пожарной безопасности - за работу по организации антитеррористической безопасности - за работу по организации безопасности дорожного движения - за работу по организации воинского учета	5 % за каждого педагога 20% 10% 10% 10% 10%
Учитель	За внеклассную работу по физической культуре: - организация спортивных и Дней здоровья в школе (ежемесячно) - состояние спортивной площадки, стадиона - подготовка команд к участию в районных и республиканских соревнованиях. - выезды на районные и республиканские соревнования За подготовку лыжного инвентаря и лыжной трассы (с декабря по март)	25% 5% 5% 10% 5% 15%
Учитель	За руководство центром «Точка роста»	20%
Воспитатель детского сада	за сложность работы в разновозрастной группе: -организация занятий с детьми нескольких возрастов	10%
Воспитатель	за создание и обновление развивающей среды: - за содержание участка в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями; - за оформление группы; - за создание предметной среды в группе	10% 3% 2% 5%
Заведующий хозяйством	1. За своевременные финансовые отчеты - заключение договоров - обеспечение своевременного списания имущества и материалов, постановки на учет и снятие с учета особо ценного движимого имущества 2. За сбор и отчетность по квитанциям на компенсацию коммунальных услуг педагогических работников 3. За контрактного управляющего	30% 10% 20% 20% 30%
Водитель	- за отсутствие замечаний по работе с документами (путевые листа), - за отсутствие замечаний по содержанию автотранспортного средства, - за работу в условиях слабой материальной базы, - за функционирование 2 школьных автобусных маршрутов, - за подвоз на мероприятия районного уровня, - за строгое соблюдение графика выездов	30% 30% 30% 30% 20% 10%

Библиотекарь	- за работу с фондом учебников - положительная динамика читательской активности обучающихся - организация нестандартных форм работы, направленной на формирование правовой, информационной культуры, толерантных отношений и социальной компетентности школьников. - за интенсивность и качество выполненных работ	10% 2% 4% 29%
Лаборант	-за добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	%
Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	-за добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	87%
Уборщик служебных помещений	-за добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	87%
Вахтер	-за добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	87%
Подсобный рабочий	-за добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	87%
Помощник воспитателя	-за добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	87%
Повар	-за добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	87%
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	-за добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	87%
Сторож	-за добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	87%

2. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.1. Премия по итогам работы за месяц, четверть, полугодие, год в пределах фонда оплаты труда

№	Показатель	Критерий	Размер, руб
Учитель			
1	Участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Участие в олимпиадах: -республиканского уровня -всероссийского уровня	500 1000
2	Результативность участия учащихся в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах	Наличие победителей и призеров -муниципального и зонального уровня -республиканского уровня - межрегионального, всероссийского уровня	1000 2000 3000
3	Участие учащихся в проектной и исследовательской деятельности	Проектная деятельность: -руководство реализацией проектов районного уровня -участие в конкурсах проектов республиканского, общероссийского уровней	2000 4000
4	Результативность участия в проектной деятельности	- За разработку и дальнейшую реализацию социально значимых проектов, получивших грантовую поддержку	До 10000
5	Распространение профессионального опыта	Проведение открытых уроков, мастер-классов, семинаров, выступлений на конференциях и др.мероприятиях: - муниципальном, межрайонном уровне - региональном уровне - российском уровне	1000 2000 3000
6	Участие в профессиональных сообществах	- участие в сетевых проектах - наличие материалов в профессиональных Интернет сетях - наличие собственного блога	1000 1500 1500
7	Участие в управлении школы, разработке программ	- участие в реализации общешкольного проекта - участие в разработке локальных актов - участие в разработке и реализации программ	1000 1000 1000
8	Участие в мероприятиях, формирующих положительный имидж школы	Участие педагога в профессиональных конкурсах, учрежденных органами управления образования и ОО -муниципального уровня -республиканского уровня -всероссийского уровня	1000 2000 5000
9	Результаты анализа текущей документации	Документация оформляется аккуратно, грамотно, вовремя сдается администрации и -в основном соответствует предъявляемым требованиям -полностью соответствует предъявляемым требованиям	300 500
10	Формирование благоприятных психологических условий образовательного процесса	Отсутствие письменных жалоб на учителя со стороны родителей и обучающихся по поводу его профессиональной деятельности	500

11	Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя	<ul style="list-style-type: none"> - наличие в деятельности классного руководителя воспитательной системы (системы воспитательной работы) - все учащиеся ведут портфолио в соответствии с Положением школы - 100% охват учащихся воспитательными мероприятиями - 100% охват учащихся дополнительным образованием - 100% охват учащихся спортивными секциями - отсутствие правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса - положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений - коллективное участие учащихся класса в социально значимых проектах, акциях и др. - организация учебно-тематических экскурсий, поездок, посещение музеев - коллективные достижения учащихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слётах и др. - посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний (%) - проведение мероприятий для родителей - отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия классного руководителя 	до 3000
12	Результативность государственной итоговой аттестации	<ul style="list-style-type: none"> За наличие выпускника с высоким баллом ЕГЭ (более 80б.) За итоги ЕГЭ выше среднего значения по предмету на районном уровне За итоги ОГЭ выше среднего значения по предмету на районном уровне 	<p>2000</p> <p>1000</p> <p>1000</p>

2.2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ в пределах фонда оплаты труда

Должность	Критерии	Размер, руб
Педагогические работники и административно-хозяйственный персонал	- выполнение большого объема работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	2000
	- высокое качество работы в рамках должностных обязанностей	5000
	- эксперименты и новаторство в профессиональной деятельности	3000
	- личный творческий вклад в оснащение образовательного процесса (итоги смотров, конкурсов, семинаров и др.)	1000
	- участие в подготовке и разработке комплекса мероприятий по выполнению особо важных и сложных заданий	1500
	- проведение на базе школы районных, республиканских мероприятий	2500

2.3. Единовременные выплаты

Должность	Критерии	Размер, руб., %
Педагогические работники и административно-хозяйственный персонал	единовременные премии за ведомственные награды	
	Благодарности органов государственной власти	500 р
	Грамота управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики»	1000 р
	Грамота Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики»	1000 р.
	Грамота МОиН УР	2000 р.
	Грамота Правительства УР, Госсовета УР	2000 р.
	Грамота МОиН РФ	3000 р.
	Знак « Почетный работник общего образования РФ»	3000 р.
	Звание «Заслуженный работник народного образования УР»	3000 р.
	- к государственным праздникам РФ и УР	до 50%
- к профессиональным праздникам	до 50%	
- в связи праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет)	до 100%	
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	до 100%	

3. Иные выплаты

Должность	Критерий	Размер, %
Педагогические работники	- надбавка за квалификационную категорию;	
Надбавка за категорию распространяется на воспитателей и педагогов доп. образования при совмещении профиля	I квалификационная категория	10%
	Высшая квалификационная категория	20%
	- надбавка за почетное звание	
	« Народный» РФ, «Заслуженный РФ», « Народный, Заслуженный УР	25% 15%

кружка с профилем работы по основной должности	«Почетный работник сферы образования РФ» Выплата за наличие почётного спортивного звания; выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением	10% 10%
------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

ПЕРЕЧЕНЬ
ВАЖНЫХ (ОСОБО ВАЖНЫХ) И ОТВЕТСТВЕННЫХ (ОСОБО ОТВЕТСТВЕННЫХ
РАБОТ), ВЫПОЛНЯЮЩИХ РАБОЧИМИ,
ТАРИФИЦИРОВАННЫМИ СОГЛАСНО ЕДИНОМУ ТАРИФНО-
КВАЛИФИКАЦИОННОМУ СПРАВОЧНИКУ РАБОТ И ПРОФЕССИЙ
РАБОЧИХ НЕ НИЖЕ 6 РАЗРЯДА

1. Перевозка обучающихся (детей, воспитанников) водителями автобусов (микроавтобусов) и легковых автомобилей.
2. Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате организации, учреждения такой должности.

**Показатели и критерии эффективности деятельности
заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

1. В качестве критериев определения размеров надбавок и доплат заместителям руководителя Школы принимаются:
 - 1.1. Строгое и безупречное выполнение должностных обязанностей и производственных заданий
 - 1.2. Сложность и напряженность выполняемой работы.
 - 1.3. Высокое качество конечных результатов и эффективность организации деятельности.
 - 1.4. Неукоснительное соблюдение трудовой дисциплины
 - 1.5. Работа по приоритетным направлениям работы школы
2. Периодичность пересмотра надбавок и доплат: в начале учебного года, раз в квартал.
3. Отмена установленных надбавок и доплат или снижение их размеров может производиться по следующим основаниям:
 - нарушение трудовой и исполнительской дисциплины (опоздание, прогул, неисполнение приказов и распоряжений директора школы и др.)
 - некачественное исполнение должностных и функциональных обязанностей (по материалам инспекторских и ревизионных проверок)
 - несоблюдение норм и правил ТБ, ОТ, СанПиН, противопожарной безопасности (на основании актов и предписаний органов надзора и контроля)
 - снижение качества работ
 - в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности
 - при истечении срока, на который она была установлена.
4. Премия выплачивается за достижение плановых результатов труда . В школе применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших определенных результатов и коллективное премирование, направленное на повышение мотивации работников школы. Премирование производится по достижении определенных результатов. А так же по результатам работы за определенный период.
 - 4.1. Размер премии может исчисляться в процентах или в абсолютных величинах.
 - 4.2. Премия может быть уменьшена или отменена полностью за невыполнение показателей премирования.
 - 4.3. Премия не выплачивается на период действия дисциплинарного взыскания.
5. Размеры стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией в составе директора школы, заместителей директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, заведующего хозяйством. Также на заседании комиссии могут присутствовать и другие работники школы. Размеры стимулирующих выплат рассматриваются в соответствии с критериями, утверждаются приказом директора.
6. Премияльный размер стимулирующего фонда ОУ может изменяться в зависимости об объема бюджетного финансирования.
7. Размеры стимулирующих выплат пересматриваются один раз в квартал, а также могут изменяться в течение года в зависимости от результатов работы, изменения объема выполняемых обязанностей и объема бюджетного финансирования.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя образовательной организации

Критерий	Размер, %	Периодичность пересмотра
<p>1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы: За высокие творческие и производственные достижения по итогам учебного года: - за успешное прохождение учащимися государственной итоговой аттестации; - все учащиеся с первого раза сдали государственную итоговую аттестацию; - все учащиеся справились с государственной итоговой аттестации в основной срок; - за результативность участия учащихся во всероссийской олимпиаде (наличие победителей и призеров); - за итоги основного государственного экзамена выше среднего по району; - за итоги единого государственного экзамена выше среднего по району; - за успешное написание учащимися всероссийских проверочных работ в штатном режиме;</p> <p>За наполняемость сайта (заполнение сайта, обновление новостной ленты); За внедрение АИС "Электронная школа", "Электронный детский сад"; За отсутствие правонарушений среди учащихся и состоящих на различных видах учета; За охват учащихся дополнительным образованием: - выше среднего значения по району; - на уровне среднего значения по району За охват учащихся горячим питанием 100%; За организацию детского движения и волонтерства; За отсутствие травматизма во время учебного процесса; За обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы; За ведение делопроизводства; За работу с молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями; За разъездной характер работы За реализацию адаптированной образовательной программы</p>	<p>до 70%</p> <p>до 20%</p> <p>20%</p> <p>10%</p> <p>20%</p> <p>2% за каждый предмет 3% за каждый предмет 10%</p> <p>20%</p> <p>20%</p> <p>10%</p> <p>до 10% 10% 5% 10% 10% 10%</p> <p>20%</p> <p>20%</p> <p>20%</p> <p>10%</p> <p>20%</p>	<p>1 раз в год</p> <p>1 раз в квартал</p>
<p>2. Премияльные выплаты по итогам работы: 2.1. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышении авторитета и имиджа ОО: - районный, межрайонный уровень - республиканский уровень 2.2. За личный творческий вклад в оснащение образовательного процесса.</p>	<p>до 80%</p> <p>30%</p> <p>50%</p> <p>до 30%</p>	<p>Квартал, год (при экономии фонда оплаты труда)</p>

2.3. Заместителю директора – победителю, призеру и финалисту регионального и всероссийских профессиональных конкурсов руководителей ОУ	до 50%	
2.4. За разработку и дальнейшую реализацию социально значимых проектов, получивших грантовую поддержку	100%	

3. Иные выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, а так же поощрение за выполненную работу

Надбавка за почетное звание	
« Народный» РФ	25%
«Заслуженный» РФ, «Народный», «Заслуженный» УР	15%
«Почетный работник общего образования РФ»	10%
Единовременные премии за ведомственные награды	
Благодарности органов государственной власти	500 р
Грамота управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики»	1000 р
Грамота Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики»	1000 р.
Грамота МОиН УР	2000 р.
Грамота Правительства УР, Госсовета УР	2000 р.
Грамота МОиН РФ	3000 р.
Знак «Почетный работник общего образования РФ»	3000 р.
Звание «Заслуженный работник народного образования УР»	3000 р.
- к государственным праздникам РФ и УР	50%
- к профессиональным праздникам	до 2000 р.
- в связи праздничными днями и юбилейными датами (50,55,60 лет)	100%