

Рассмотрено и принято
на общем собрании
трудоого коллектива
от 30.09.2024 г.
Протокол №3

СОГЛАСОВАНО
Начальник Управления
образования
Администрации
Вавожского района
_____ А.В.Тарасов

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ
Большеволковской СОШ
Матвеева В.И.Матвеева
Приказ №140-ОД от
« 30 » сентября 2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
Большеволковской средней общеобразовательной школы
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 – Организация).

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 29 декабря 2022г. № 1619 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников Организации.

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

4. Система оплаты труда работников Образования 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 Организации, 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 Организации 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.

7. Локальные нормативные акты организаций, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Организации

1. Основные условия оплаты труда

8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников Организации устанавливаются руководителем Организации 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.)				
		работников ДОО	работников ООО	работников ОДО		работников прочих организаций
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		9176				
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	9188				
	2 квалификационный уровень	9200				
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	17635	16140	15843		10751
	2 квалификационный уровень	19050	17430	17084		11617
	3 квалификационный уровень	19177	17525	17164		11701
	4 квалификационный уровень	19255	17619	17274		11760
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	9222				
	2 квалификационный уровень	9235				

	уровень	
	3 квалификационный уровень	9246

9. 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.

10. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются руководителем Организации 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

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

11. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем организации 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.)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	8717
	2 квалификационный уровень	8722
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	8727
	2 квалификационный уровень	8739
	3 квалификационный уровень	8750

11.1. Должностные оклады служащих и педагогических работников по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются руководителем организации в следующих размерах:

Должность	Оклад, должностной оклад (руб.)
Специалист по охране труда, ассистент по оказанию технической помощи, системный администратор,	9182

специалист по закупкам	
Специалист по охране труда II категории	9188
Специалист по охране труда I категории	9206
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	17619

2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

12. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам Организации, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с Перечнем, приведенным в Приложении 2 к Положению.

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

3. Выплаты компенсационного характера

13. Работникам Организации 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, 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).

14. 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.

15. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Приложением 3 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.

16. 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.

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

18. Доплата за специфику работы в Организации устанавливается работникам в зависимости от специфики работы в Организации:

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;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования на национальном языке, отраженные в основной образовательной программе дошкольного образования.

2) в размере 15-20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

за работу в образовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), а также в группах компенсирующей и (или) комбинированной направленности образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования;

Перечень работников, которым может устанавливаться доплата за специфику работы в организации, и её размер определяется руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

3) 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.

19. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам Организации, выполняющим в одной и той же Организации 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.

20. 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 3 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда.

21. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:

классное руководство(кураторство),

проверка письменных работ,

заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками,

заведование интернатом при школе;

руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;

выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;

выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» (далее – дополнительная работа)

Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации или иного представительства органа работников в пределах фонда оплаты труда.

22. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещительстве.

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.

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

1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) надбавка за стаж работы;

3) премиальные выплаты по итогам работы;

2.1.) надбавка за качество выполняемых работ;

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

24. 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 Организации.

Показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы указаны в Приложении 4 к настоящему Положению.

25. 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.

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

27. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в Организации 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.

28. Премия по итогам работы за месяц, четверть, полугодие, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников Организации в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

29. 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 Организации в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

30. Работникам Организации 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 4 к настоящему Положению.

30.1. 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), 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 4 к настоящему Положению.

31. Работникам Организации на основании приказа руководителя Организации 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;

выплата за обеспечение высококачественных научных исследований и разработок;

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

32. 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.

33. При наличии у работника Организации 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.

34. Работникам организации устанавливается ежемесячная надбавка за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 20 или 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы соответственно.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается с даты вступления в силу решения (приказа) Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома доктора наук и кандидата наук.

35. Выплата за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливается инструкторам-методистам, хореографам, техникам по эксплуатации и ремонту спортивной техники и другим работникам, в должностные обязанности которых входит обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса, в случае их непосредственного участия в процессе спортивной подготовки обучающегося, показавшего спортивный результат на спортивном соревновании, в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТЫ ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОГО
УЧЕБНО-ТРЕНИРОВОЧНОГО ПРОЦЕССА**

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место обучаю- щимся	Размер выплаты в процентах к должностному окладу работника за одного обучающегося	
			Постоянный состав обу- чающихся	Переменный состав обу- чающихся
1	2	3	4	5
I. В личных и командных видах спортивных дисциплин				
1	Олимпийские, паралимпийские, сурдолимпийские игры	1	До 10	До 5
	Чемпионат мира	1		
2	Олимпийские, паралимпийские, сурдолимпийские игры	2 - 6	До 8	До 4
	Чемпионат мира	2 - 6		
	Чемпионат Европы	1 - 6		
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1 - 6		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1 - 3		
	Чемпионат России	1 - 3		
	Кубок России (сумма этапов или финал)	1		
3	Олимпийские, паралимпийские, сурдолимпийские игры	участие	До 5	До 3
	Чемпионат мира	участие		
	Чемпионат Европы	участие		
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	участие		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4 - 6		
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 - 3		
	Первенство мира (юниоры)	1 - 6		

	Первенство Европы (юниоры)	1 - 6		
	Чемпионат России	4 - 6		
	Кубок России (сумма этапов или финал)	2 - 3		
	Первенство России (юниоры)	1 - 3		
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3		
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3		
4	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 - 3	До 3	До 2
	Первенство России (юниоры)	4 - 6		
	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1 - 6		
	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы)	1 - 3		
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4 - 6		
II. В командных игровых видах спорта				
5	Олимпийские, параолимпийские, сурдоолимпийские игры	1	До 10	До 5
	Чемпионат мира	1		
	Чемпионат Европы	1		
6	Олимпийские, паралимпийские, сурдоолимпийские игры	2 - 6	До 8	До 4
	Чемпионат мира	2 - 3		
	Чемпионат Европы	2 - 3		
7	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 - 6	До 7	До 3
	Первенство мира (юниоры)	1 - 3		
	Первенство Европы (юниоры)	1 - 3		
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3		
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3		
8	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	1 - 3	До 6	До 2
9	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	До 5	1
10	За подготовку команды (членов команды), занявшей места:		До 6	До 2
	- на чемпионате России	1 - 3		
	- на первенстве России (юниоры)	1 - 2		
	- на первенстве России (юноши)	1		

	старшей возрастной группы)			
11	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: - на чемпионате России	4 - 6	До 4	1
	- на первенстве России (юниоры)	3 - 4		
	- на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	2 - 3		

Спортивный результат, показанный обучающимся на спортивном соревновании, учитывается при одновременном соблюдении следующих условий:

1) наличие копии протокола (выписки из протокола) спортивного соревнования, заверенной соответствующими организаторами таких спортивных соревнований, представленной лицом, уполномоченным руководителем организации;

2) включение международного спортивного соревнования в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, а для всех остальных спортивных соревнований - в Календарный план физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Удмуртской Республики на соответствующий календарный год;

3) включение обучающихся в состав спортивных сборных команд Российской Федерации и в состав спортивных сборных команд Удмуртской Республики - для международных спортивных соревнований.

При определении статуса спортивного соревнования Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе, Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе, Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям, Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям, Спартакиада учащихся и Спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

Размер выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливается по наивысшему спортивному результату обучающегося со дня показанного им спортивного результата. Выплата за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливается на год и выплачивается ежемесячно.

Если в период действия выплаты стимулирующего характера за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса обучающийся улучшил свой спортивный результат, то ее размер соответственно увеличивается, и устанавливается новое исчисление срока ее действия с внесением изменений в тарификационный список.

36. За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, руководителем организации устанавливаются надбавки в соответствии с локальным нормативным актом организации, принимаемым в порядке, предусмотренном законодательством, в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения.

37. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам организации, устанавливаются руководителем организации в соответствии с локальными нормативными актами организации, принятыми с учетом мнения представительного органа работников организации в пределах фонда оплаты труда работников организации, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда работников организации, полученной в результате оптимизации штатной численности организации, учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых организациям объема государственных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

38. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников Организации:

- 1) оплата труда педагогических работников Организации

5.1. Оплата труда педагогических работников Организации

39. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников Организации 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 другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
учителей, для которых данная Организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

40. 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.

41. 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.

42. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в лечебно-профилактических учреждениях, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки утверждаются два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

В установленную учебную нагрузку учителя, осуществляющего обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в лечебно-профилактических учреждениях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, включаются на начало каждого полугодия 80 процентов от объема часов, отведённых учебным планом на групповые и индивидуальные занятия.

43. 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 общеобразовательных организаций и педагогическим работникам образовательных организаций, 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.

44. В учебную нагрузку учителей за работу с учащимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

45. 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.

46. 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.

47. 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 39 настоящего Положения.

5.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

48. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Организации 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 организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

49. Размер оплаты за один час указанной педагогической и преподавательской работы педагогических работников Организации 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 почетное 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).

50. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Ставки почасовой оплаты труда определяются путем умножения 2400 рублей на размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

На ставку почасовой оплаты труда начисляется районный коэффициент.

При определении абсолютного размера ставки почасовой оплаты труда округление осуществляется до целого рубля в сторону увеличения.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

51. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

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

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

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

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

54. Должностной оклад руководителя Организации с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательная организация 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	14969	143163	13603	12952

55. Должностной оклад заместителей руководителя организации устанавливается руководителем организации, учреждения в соответствии с локальным нормативным актом организации, учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

56. Руководителям организации, учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

выплата по районному коэффициенту;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации).

57. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, и утвержденного на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), устанавливаемые к должностному окладу руководителя организации в процентном отношении, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад руководителя и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

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

59. В зависимости от типа и вида образовательной организации (классов, групп образовательной организации) к должностному окладу руководителя организации устанавливается доплата за специфику работы в организации в размере:

1) 15 процентов должностного оклада:

руководителю образовательной организации, имеющей специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, а также руководителю образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, имеющего группы компенсирующей и (или) комбинированной направленности;

2) 15-20 процентов должностного оклада:

за работу в образовательной организации, имеющей не менее двух отделений, классов, групп, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), или классов (групп) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, а также в образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, имеющей не менее двух групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности;

60. Руководителю организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

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

61. 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 организации в целом, индивидуальных показателей работы руководителя организации, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

62. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена руководителям организаций за работу, направленную на развитие организации, применение новых методик обучения.

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

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почетное звание;

надбавка за наличие ученой степени в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 34 настоящего Положения;

надбавка за работу в образовательных организациях дополнительного образования для детей спортивной направленности олимпийского резерва в размере 15 процентов должностного оклада;

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

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

65. При наличии у руководителя организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации (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 организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору руководителя.

66. Премирование руководителя организации устанавливается приказом начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики» с учетом результатов деятельности

организации, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности организации, учреждения.

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

67. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, учреждения, устанавливаются приказом начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики» в пределах фонда оплаты труда работников организации и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы образовательной организации, 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 организации, учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 54 настоящего Положения.

67.1. Условия оплаты труда руководителю организации устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленным постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики» предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации, учреждения (без учета заработной платы руководителя организации, учреждения, заместителей руководителя организации, учреждения, главного бухгалтера) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности организации и работы его руководителя, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

68. Заместителям руководителя организации 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.

69. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем организации с учетом результатов деятельности организации в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя организации, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом организации, принимаемым в установленном законодательством порядке.

70. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя организации за работу, направленную на развитие организации применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с локальным нормативным актом организации, принимаемым в установленном законодательством порядке.

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

надбавка за почетное звание;

надбавка за наличие ученой степени в размерах и на условиях, предусмотренных пунктом 34 настоящего Положения;

надбавка за работу в образовательных организациях дополнительного образования для детей спортивной направленности олимпийского резерва в размере 15 процентов должностного оклада;

иные выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами организации, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

72. При наличии у заместителей руководителя организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации

(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 организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

73. В целях стимулирования заместителей руководителя организации им устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 27-30 настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем организации.

74. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя организации исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

75. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации осуществляется в пределах фонда оплаты труда организации, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

76. Условия оплаты труда заместителям руководителя организации устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленным постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики» предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации, (без учета заработной платы руководителя организации) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности организации, учреждения и работы заместителей руководителя организации соответственно, а также получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

77. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя организации.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников Организации.

78. Фонд оплаты труда работников организаций, учреждений формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели законом Удмуртской Республики о бюджете Удмуртской Республики, решением Совета депутатов муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики» о бюджете муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики» на соответствующий финансовый год и на плановый период, а также средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

79. При формировании фонда оплаты труда работников организации, учреждения предусматриваются средства на выплату работникам (в расчете на год):

оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) - в размере 12 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);

ежемесячной надбавки за работу в сельских населенных пунктах работникам, работающим в сельских населенных пунктах, занимающим должности, предусмотренные приложением 2 к настоящему Положению - в размере 3 должностных окладов (ставок заработной платы);

выплат компенсационного характера:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда - в минимальном размере, установленном трудовым законодательством;

за работу в ночное время - в минимальном размере, установленном Правительством Российской Федерации;

за специфику работы в организации, учреждении - в размере фактических величин;

за классное руководство - в размере фактических величин не более 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждый класс-комплект в общеобразовательной организации;

за проверку письменных работ - в размере фактических величин не более 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 70 процентов штатной численности педагогических работников (учителей, преподавателей) организации;

за заведование кабинетами - в размере фактических величин не более 8 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 35 процентов штатной численности педагогических работников организации;

за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе - в размере фактических величин не более 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое перечисленное структурное подразделение в общеобразовательной организации, организации дополнительного образования, ином учреждении и не более 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое перечисленное структурное подразделение в профессиональной образовательной организации;

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист», - в размере фактических величин не более 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое объединение (комиссию);

за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист», - в размере фактических величин не более 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое объединение (комиссию);

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник», - в размере

фактических величин не более 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников»;

4) выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса, за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, - в размере до 12 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) для образовательных организаций и до 24 должностных окладов (ставок заработной платы) для иных организаций;

премиальные выплаты по итогам работы - в размере 2,4 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);

за стаж работы, за квалификационную категорию, за почетное звание, за наличие ученой степени и (или) ученого звания, за наличие почетного спортивного звания - в размере фактических величин (в случае наличия у работников соответствующего основания).

80. При формировании фонда оплаты труда работников организаций, учреждений средства на оплату труда работникам, у которых настоящим Положением не обеспечивается минимальный размер оплаты труда, планируются исходя из величины минимального размера оплаты труда, выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), и выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

81. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется с учетом районного коэффициента.

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

V. Заключительные положения

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

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

Перечень работ, выполнение которых дает право работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1-3 квалификационным уровням общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, на установление ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ».

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.
3. Выполнение рабочим, принимающим непосредственное участие в учебном процессе, станочных работ по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарем, фрезеровщиком, шлифовщиком и др.), работы по холодной штамповке металла и других материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов.
4. Выполнение работ закройщиком, занятым в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных организаций, принимающим непосредственное участие в учебном процессе.
5. Настройка пианино и роялей.

**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;

психологи, социологи, 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	20% оклада	На основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья
- доплата специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20% оклада	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работы
- доплата за сложность работы в классе комплекте	10%	- организация работы одновременно с двумя классами
	5%	- ведение уроков в рамках инклюзии (УО)
	2%	- ведение уроков в рамках инклюзии (варианты 1 и 2)

<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 - организация работы оздоровительного лагеря - организация работы старшего воспитателя - организация работы по охране труда - организация работы по пожарной безопасности - организация работы по антитеррористической деятельности - организация работы по безопасности дорожного движения - организация работы по информационной безопасности - организация работы по воинскому учету кадров и учащихся -выполнение обязанностей наставника - организация работы по инклюзивному образованию 	<p>до 100% оклада</p> <p>15%</p> <p>5%</p> <p>20%</p> <p>10%</p> <p>20%</p> <p>10%</p> <p>10%</p> <p>10%</p> <p>10%</p> <p>10%</p> <p>10%</p> <p>5%</p> <p>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 работы соответствие 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 - работа по организации охраны труда - работа по организации пожарной безопасности - работа по организации антитеррористической деятельности - работа по организации безопасности дорожного движения - работа по организации информационной безопасности работа по организации воинскому учету кадров и учащихся - организация работы по наставничеству - за наставничество над молодым педагогом, неопытным педагогов в рамках Положения о наставничестве - работа по организации инклюзивного образования детей и обучения на дому
<p>5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:</p>	<p>35% часовой тарифной ставки (оклада)</p>	<p>Часовая тарифная ставка определяется путем</p>

<p>- работа в ночное время - работа в выходные и нерабочие праздничные дни</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) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени</p>	<p>деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов. Ст.153 ТК РФ</p>
<p>6. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: классное руководство</p>	<p>до 28%</p>	<p>В зависимости от наполняемости класса: До 10 человек –15% До 15 человек – 20% До 20 человек – 25% До 25 человек – 28%</p> <p>Ежемесячно 10 000 (десять 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.</p>
<p>- проверка письменных работ</p>	<p>до 10%</p>	<p>- Учителям начальных классов, учителям математики, иностранного языка – до10%</p>

		<p>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%</p> <p>- 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%</p> <p>-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%.</p>
заведование кабинетами, мастерскими	до 8%	<p>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%</p>
руководство школьными и районными методическими объединениями	до 7%	<p>-составление плана работы -2% -проведение семинаров-2% -деятельность по реализации проектов в рамках учебно-воспитательной работы школы-3%</p>
заведование учебно-опытными участками за озеленение территории и коридоров школы и эстетическое оформление цветников	до 10 % (в период с апреля по октябрь)	<p>обеспечение семенами со своего участка –2% - сохранность инвентаря -2% -выращивание рассады -4% -озеленение территории школы и эстетическое оформление -2%</p>
Организация работы в рамках проектов	10% (от 01 сентября до 31 декабря)	-организация работы в рамках проекта «Билет в будущее»
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 Организации 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

1.1.

Должность	Показатели	Размер, %
Учитель	1. За внеклассную работу по физической культуре (организацию работы ШСК):	25%
	- организация спортивных и Дней здоровья в школе (ежемесячно)	5%
	- состояние спортивной площадки, стадиона	5%
	- подготовка команд к участию в районных и республиканских соревнованиях.	10%
	- выезды на районные и республиканские соревнования	5%
2. За подготовку лыжного инвентаря и лыжной трассы (с декабря по март)	15%	
Учитель	За руководство центром «Точка роста»	20%
Педагогический работник	- за организацию питания и организацию ежемесячного родительского контроля;	10%
	- за наполняемость сайта (заполнение сайта, обновление новостной ленты)	10%
Заведующий хозяйством	1. За своевременные финансовые отчеты	10%
	2. Обеспечение своевременного списания имущества и материалов, постановки на учет и снятие с учета особо ценного движимого имущества	30%
	2. Контроль по хранению и рациональному использованию средств и инвентаря	20%
	3. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения	30%
Водитель	- за работу в условиях слабой материальной базы,	35%
	- за функционирование 2 школьных автобусных маршрутов,	35%
	- за подвоз на мероприятия районного и республиканского уровня	30%
Библиотекарь	- за работу с фондом учебников	10%
	- положительная динамика читательской активности обучающихся	2%
	- организация нестандартных форм работы, направленной на формирование правовой, информационной культуры, толерантных отношений и социальной компетентности школьников.	4%
	- за интенсивность и качество выполненных работ	29%

1.2.

Должность	Показатель	Размер, %
Хозяйственный персонал	-за добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	Не более 200 %

1.3.

Должность	Показатель	Размер, %.
Педагогические работники	-за добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	Не более 100%

1.4.

Должность	Показатель	Размер, руб.
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими	- за вовлечение в проекты и мероприятия федеральной программы развития социальной активности обучающихся начальных классов «Орлята России»	500
	- за вовлечение в комплексный региональный проект «Формула успеха»	500

общественными объединениями	- за вовлечение в деятельность молодежных и детских общественных объединений не обучающихся из «группы риска».	500
	- за курирование работы, содержательное и методическое наполнение работы Центра детских инициатив.	500
	- за размещение на информационных ресурсах организации (сайт, социальные сети и т.д.) не менее 2 материалов в неделю по деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежемесячно.	500
	- за рост числа детей-участников Всероссийских конкурсов и проектов	500
	Организация взаимодействия образовательной организации с местным бизнес-сообществом и социальными партнерами, в том числе по вопросам профессиональной ориентации обучающихся, по организации проектной деятельности.	
- за участие в мероприятиях, направленных на обмен опытом ведения воспитательной деятельности, в том числе презентация собственных практик в своей организации, на уровне муниципалитета, республики.	500	
- за представление опыта своей работы на семинарах, конкурсах, курсах повышения квалификации, через публикации	421,12	

2. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

2.1.1.

№	Показатель	Критерий	Размер, %
Учитель			
1	Участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Участие в олимпиадах: -муниципального уровня -республиканского уровня -всероссийского уровня	Не более 10% Не более 30% Не более 50%
2	Результативность участия учащихся в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах	Наличие победителей и призеров -муниципального и зонального уровня -республиканского уровня - межрегионального, всероссийского уровня	Не более 50% Не более 70% Не более 100%
3	Участие учащихся в проектной и исследовательской деятельности	Проектная деятельность: -руководство реализацией проектов районного уровня -участие в конкурсах проектов республиканского, общероссийского уровней	Не более 50% Не более 100%
4	Результативность участия в проектной деятельности	- За разработку и дальнейшую реализацию социально значимых проектов, получивших грантовую поддержку	Не более 100%
5	Распространение профессионального опыта	Проведение открытых уроков, мастер-классов, семинаров, выступлений на конференциях и др.мероприятиях: - муниципальном, межрайонном уровне - региональном уровне - российском уровне	Не более 50% Не более 70% Не более 100%
6	Участие в профессиональных сообществах	- участие в сетевых проектах - наличие материалов в профессиональных Интернет сетях - наличие собственного блога	Не более 50%
7	Участие в управлении школы, разработке программ	- участие в реализации общешкольного проекта - участие в разработке локальных актов - участие в разработке и реализации программ	Не более 20%
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	Не более 50% Не более 70% Не более 100%
9	Результаты анализа текущей документации	Документация оформляется аккуратно, грамотно, вовремя сдается администрации и -в основном соответствует предъявляемым требованиям -полностью соответствует предъявляемым требованиям	Не более 20%
10	Формирование благоприятных психологических	Отсутствие письменных жалоб на учителя со стороны родителей и обучающихся по поводу его профессиональной деятельности	Не более 20%

	условий образовательного процесса		
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 	Не более 50%
12	Результативность государственной итоговой аттестации	<p>За наличие выпускника с высоким баллом ЕГЭ (более 80б.)</p> <p>За итоги ЕГЭ выше среднего значения по предмету на районном уровне</p> <p>За итоги ОГЭ выше среднего значения по предмету на районном уровне</p>	<p>Не более 100%</p> <p>Не более 50%</p> <p>Не более 50%</p>

2.1.2.

№	Должность	Критерии	Размер, руб.,%
1	Учитель	За проведение онлайн-уроков по финансовой грамотности от Банка России по итогам весенней и осенней сессий	5% (не более 2-х учителей с отзывом)
		<p>За проведение итогового собеседования в 9 классе в качестве:</p> <ul style="list-style-type: none"> - собеседника, эксперта: до 5 человек от 6 чел до 10 чел от 11 чел и выше - организатора вне аудитории - технического специалиста: 	<p>10%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>5% (не более 2 учителей)</p>

	от 5 чел до 10 чел	5%
	от 11 чел -20 чел	10%
	от 20 чел и выше	15%
	За проведение итогового сочинения в 11 классе в качестве:	
	- организатора в аудитории	10%
	- эксперта:	
	до 5 человек	15%
	от 6 чел до 10 чел	20%
	от 11 чел и выше	25%
	- технического специалиста:	
	от 5 чел до 10 чел	5%
	от 11 чел -20 чел	10%
	от 20 чел и выше	15%
	- организатора вне аудитории	5% (не более 2 учителей)

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

Должность	Критерии	Размер, %
Педагогические работники и административно-хозяйственный персонал	<ul style="list-style-type: none"> - высокое качество работы в рамках должностных обязанностей - выполнение большого объема работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом - эксперименты и новаторство в профессиональной деятельности - личный творческий вклад в оснащение образовательного процесса (итоги смотров, конкурсов, семинаров и др.) - участие в подготовке и разработке комплекса мероприятий по выполнению особо важных и сложных заданий - проведение на базе школы районных, республиканских мероприятий - своевременное и качественное заполнение мониторингов - организация проведения школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников 	Не более 200%

2.3. Единовременные выплаты

Должность	Критерии	Размер, руб., %
Педагогические работники и административно-хозяйственный персонал	единовременные премии за ведомственные награды Благодарности органов государственной власти Грамота управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики» Грамота Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики»	2000 р.
	Грамота МОиН УР	3000 р.
	Грамота Правительства УР, Госсовета УР	3000 р.
	Грамота МОиН РФ	4000 р.
	Знак « Почетный работник общего образования РФ»	4000 р.
	Звание «Заслуженный работник общего образования УР»	4000 р.
	<ul style="list-style-type: none"> - к государственным праздникам РФ и УР - к профессиональным праздникам - в связи праздничными днями и юбилейными датами (50,55,60 лет) - при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости 	Не более 300%

3. Надбавки за качественное выполнение должностных обязанностей

<i>Должность</i>	<i>Показатели</i>	<i>Размер, %</i>
Водитель	- за отсутствие замечаний по работе с документами (путевые листы),	20%
	- за отсутствие замечаний по содержанию автотранспортного средства,	20%
	- за строгое соблюдение графика выездов	10%

4. Иные выплаты

<i>Должность</i>	<i>Критерий</i>	<i>Размер, %</i>
Педагогические работники Надбавка за категорию распространяется на воспитателей и педагогам доп. образования при совмещении профиля кружка с профилем работы по основной должности	-надбавка за квалификационную категорию;	
	I квалификационная категория	10%
	Высшая квалификационная категория	20%
	-надбавка за почетное звание	
	« Народный» РФ, «Заслуженный РФ»,	25%
	« Народный, Заслуженный УР	15%
	«Почетный работник сферы образования РФ»	10%
	Выплата за наличие почётного спортивного звания; выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением	10%

**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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за успешное прохождение учащимися государственной итоговой аттестации; до 20% - все учащиеся с первого раза сдали государственную итоговую аттестацию; 20% - все учащиеся справились с государственной итоговой аттестации в основной срок; 10% - за результативность участия учащихся во всероссийской олимпиаде (наличие победителей и призеров); 20% - за итоги основного государственного экзамена выше среднего по району; 2% за каждый предмет - за итоги единого государственного экзамена выше среднего по району; 3% за каждый предмет - за успешное написание учащимися всероссийских проверочных работ в штатном режиме; 10% 		1 раз в год
<ul style="list-style-type: none"> За внедрение АИС "Электронная школа"; 20% За отсутствие правонарушений среди учащихся и состоящих на различных видах учета; 10% За охват учащихся дополнительным образованием: <ul style="list-style-type: none"> - выше среднего значения по району; до 10% - на уровне среднего значения по району 10% За высокий спектр образовательных услуг в сфере дополнительного образования обучающихся 10% За охват учащихся горячим питанием 100%; 10% За организацию детского движения и волонтерства; 10% За отсутствие травматизма во время учебного процесса; 10% За обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы; 20% За ведение делопроизводства; 20% За работу с молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями; 20% За разъездной характер работы 15% За реализацию адаптированной образовательной программы 20% За своевременное заполнение мониторингов 5% За реализацию профессионального минимума 10% За организацию работы по наставничеству педагогических работников 10% За организацию учебно-воспитательного процесса в условиях перехода на ФООП и обновленных ФГОС 15% За курирование работы на Учи.ру 10% 		1 раз в квартал
<p>2. Премияльные выплаты по итогам работы:</p> <p>2.1. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышении авторитета и имиджа ОО:</p>		Квартал, год

- районный, межрайонный уровень - республиканский уровень	не более 50%	(при экономии фонда оплаты труда)
2.2. За личный творческий вклад в оснащение образовательного процесса.	не более 100%	
2.3. Заместителю директора – победителю, призеру и финалисту регионального и всероссийских профессиональных конкурсов руководителей ОУ	Не более 100%	
2.4. За разработку и дальнейшую реализацию социально значимых проектов, получивших грантовую поддержку	не более 100%	

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

3.1. Надбавка за почетное звание

« Народный» РФ	25%
«Заслуженный» РФ, «Народный», «Заслуженный» УР	15%
«Почетный работник общего образования РФ»	10%

3.2. Единовременные выплаты

Должность	Критерии	Размер, руб.,%
Педагогические работники и административно-хозяйственный персонал	единовременные премии за ведомственные награды Благодарности органов государственной власти Грамота управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики» Грамота Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Вавожский район Удмуртской Республики»	2000 р.
	Грамота МОиН УР	3000 р.
	Грамота Правительства УР, Госсовета УР	3000 р.
	Грамота МОиН РФ	4000 р.
	Знак « Почетный работник общего образования РФ»	4000 р.
	Звание «Заслуженный работник общего образования УР»	4000 р.
	- к государственным праздникам РФ и УР - к профессиональным праздникам -в связи праздничными днями и юбилейными датами (50,55,60 лет) -при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	Не более 300%