

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«БАЛЕЗИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3»
(МБОУ «БАЛЕЗИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 3»)

Согласовано
Совет трудового коллектива
_____ Князев А.В.

Утверждаю
Директор _____ И.В. Максимова

Введено приказом № 70-ОД
от 27.03.2024 года



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБОУ «Балезинская средняя школа № 3»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников МБОУ «Балезинская средняя школа № 3»» определяет порядок и условия оплаты труда работников школы.
- 1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда", 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», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре от 22 декабря 2014 года № 1601, постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Балезинский район Удмуртской Республики» от 16 декабря 2022 года № 1674 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Балезинский район Удмуртской Республики», Постановления Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Балезинский район Удмуртской Республики» №1747 от 29 декабря 2022 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Балезинский район Удмуртской Республики» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников учреждения.
- 1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников школы.
- 1.4. Система оплаты труда работников школы включает в себя:
 - 1) Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.
 - 2) Размер надбавки за работу в сельском населенном пункте.
 - 3) Выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Балезинский район Удмуртской Республики»
 - 4) Выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Администрации » муниципального образования «Муниципальный округ Балезинский район Удмуртской Республики», за счет всех источников финансирования.
 - 5) условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«БАЛЕЗИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3»
(МБОУ «БАЛЕЗИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 3»)

Согласовано
Совет трудового коллектива
_____ Князев А.В.

Утверждаю
Директор _____ И.В.Максимова

Введено приказом № 70-ОД
от 27.03.2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБОУ «Балезинская средняя школа № 3»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников МБОУ «Балезинская средняя школа № 3»» определяет порядок и условия оплаты труда работников школы.
- 1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда", 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», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре от 22 декабря 2014 года № 1601, постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Балезинский район Удмуртской Республики» от 16 декабря 2022 года № 1674 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Балезинский район Удмуртской Республики», Постановления Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Балезинский район Удмуртской Республики» №1747 от 29 декабря 2022 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Балезинский район Удмуртской Республики» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников учреждения.
- 1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников школы.
- 1.4. Система оплаты труда работников школы включает в себя:
 - 1) Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.
 - 2) Размер надбавки за работу в сельском населенном пункте.
 - 3) Выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Балезинский район Удмуртской Республики»»
 - 4) Выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Администрации » муниципального образования «Муниципальный округ Балезинский район Удмуртской Республики», за счет всех источников финансирования.
 - 5) условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия

осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

- 1.5. 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.
- 1.6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) 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.
- 1.7. Настоящее положение, устанавливающее систему оплаты труда, принимается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.2 Должностные оклады, ставки заработной платы работников образования 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)	
		Работников ООО	Работников ОДО
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		9 176	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	9 188	
	2 квалификационный уровень	9 200	
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	12 912	12 674
	2 квалификационный уровень	13 944	13 667
	3 квалификационный уровень	14 020	13 731
	4 квалификационный уровень	14 095	13 819
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	9 222	
	2 квалификационный уровень	9 235	

где:

ООО - общеобразовательные организации;

ОДО – организации дополнительного образования;

Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- вожатый,
- помощник воспитателя,
- секретарь учебной части.

Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

1 квалификационный уровень:

- младший воспитатель,

2 квалификационный уровень:

- диспетчер образовательного учреждения,
- старший дежурный по режиму.

Должности педагогических работников:

1 квалификационный уровень:

- музыкальный руководитель,
- старший вожатый,
- инструктор по труду,
- инструктор по физической культуре;

2 квалификационный уровень:

- инструктор – методист,
- тренер – преподаватель,
- педагог дополнительного образования,
- педагог – организатор,
- социальный педагог;

3 квалификационный уровень:

- воспитатель,
- старший инструктор – методист,
- старший педагог дополнительного образования,
- старший тренер – преподаватель,
- мастер производственного обучения,
- методист,
- педагог – психолог;

4 квалификационный уровень:

- старший методист,
- старший воспитатель,
- преподаватель ОБЖ,
- руководитель физвоспитания,
- тьютор,
- учитель,
- учитель- дефектолог,
- учитель – логопед,
- преподаватель.

Должности руководителей структурных подразделений:

1 квалификационный уровень:

- заведующий (начальник) кабинетом, лабораторией, отделом, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и

другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования;

2 квалификационный уровень:

- заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования.

2.1.3 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.

2.1.4 Должностные оклады библиотекарей, заведующих библиотеками устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (руб.)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	9 188
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	9 206
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	9 211

2.1.5 Должностные оклады работников физической культуры и спорта устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27.02.2012г. № 165н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Должности работников физической культуры и спорта	1 квалификационный уровень	9 164
	2 квалификационный уровень	9 176
	3 квалификационный уровень	9 216
Должности работников физической культуры и спорта второго уровня	3 квалификационный уровень	9 222

2.1.6 Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (лаборантов, делопроизводителей, секретарей), устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 247н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» в следующем размере:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общепрофессиональных должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	9 164
	квалификационный уровень	9 176
Общепрофессиональных должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	9 176
	2 квалификационный уровень	9 182
	3 квалификационный уровень	9 206
	4 квалификационный уровень	9 211
	5 квалификационный уровень	9 222
Общепрофессиональных должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	9 182
	2 квалификационный уровень	9 188
	3 квалификационный уровень	9 206
	4 квалификационный уровень	9 216
Общепрофессиональных должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9 222
	2 квалификационный уровень	10 183

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

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общепрофессиональных профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	9 153
	2 квалификационный уровень	9 159
Общепрофессиональных профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	9 164
	2 квалификационный уровень	9 176

	3 квалификационный уровень	9 188
--	----------------------------	-------

2.1.8. Должностные оклады специалистов по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения в следующих размерах:

Должность	Оклад, должностной оклад (руб.)
Специалист по охране труда, ассистент по оказанию технической помощи, системный администратор, специалист по закупкам	9 182
Специалист по охране труда II категории	9 188
Специалист по охране труда I категории	9 206
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными взаимодействиями	14 095

2.2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

2.3. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с Перечнем, приведенным в [Приложении 1](#) к Положению об оплате труда работников.

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

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. 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 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).

3.2. 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.

3.3. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

- устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения по результатам специальной оценки условий труда.
- 3.4. 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.
 - 3.5. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.
 - 3.6. Доплата за специфику работы в Учреждении устанавливается работникам в зависимости от осуществляемой Учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ:
 - 1) в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:
 - педагогическим работникам за преподавание национального языка и литературы в общеобразовательных организациях с русским языком обучения;
 - 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.
 - 3.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждений, 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.
 - 3.8. 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.
 - 3.9. Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда.
 - 3.10. 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, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (далее - дополнительная работа).
 - 3.11. Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.
 - 3.12. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.
 - 3.13. 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.
 - 3.14. Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются данным Положением, утвержденным руководителем образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа трудового коллектива в пределах фонда оплаты труда.

Для педагогических работников:

№	Основания установления выплат	Предельный размер выплат (в % от должностного оклада)
1	За классное руководство 5 чел - 12 чел 13 чел. - 16 чел. 17 чел. – 18 чел. 19 чел – 21 чел. 22 чел.- 25 чел. 26 чел. и более	от 8% до 25% до 8% до 12% до 14% до 16% до 20% до 25%
2	За заведование кабинетами. Заведование кабинетами «Точка роста»	от 2% до 8 % 10%
3	За организацию учебно-опытной работы на школьном участке	до 25%
4	За руководство предметными, методическими объединениями	от 5% до 10%
5	За проверку письменных работ: начальные классы, математика, русский язык; информатика, география, физика, химия, биология, история, обществознание, иностранный язык, ОБЖ	До 14 чел – 8%; от 14 чел – 12% до 14 чел. – 5%; от 14 чел. – 8%

Заместителям директора:

№	Основания установления выплат	Предельный размер выплат (в % от должностного оклада)
1.	За интенсивность и за работу, направленную на развитие организации, учреждения, применение новых методик обучения	до 95 %
2.	за замещение директора в период его временного отсутствия (долее 1 месяца за исключением очередного отпуска)	30%

4. Выплаты стимулирующего характера

- 4.1. 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;
 - 3) надбавка за качество выполняемых работ.
- 4.2. 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 и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за результативность и качество работы определяются данным Положением в установленном законодательном порядке:

№	Основания установления выплат	Предельный размер выплат (в % от должностного оклада)
1	Организация экспериментальной деятельности	10%
2	Организация инновационной работы (за каждое направление инновационной деятельности)	10%
3	Организация повышения педагогического мастерства коллектива	10%
4	За результативность работы по итогам рейтинга школы	15% - 3 место 25% - 2 место 35% - 1 место
5	За организацию безопасного функционирования ОУ (электробезопасность пожарная безопасность выполнение СанПин учет и контроль материальных ценностей)	до 20% до 20% до 20% до 10%
6	Результативность профессиональной деятельности классного руководства: отсутствие или положительная динамика количества пропусков занятий без уважительной причины; снижение количества обучающихся, состоящих на учете в ИДН; охват учащихся дополнительным образованием; организация обеспечения питанием (не менее 80%); организация различных форм работы с классным коллективом и результативность; коллективные достижения в проектах, конкурсах и т.д. и результативность; вовлечение родителей в жизнь класса и школы; инновационная деятельность;	до 10%

- 4.3. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в учреждении работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:
- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
 - 2) за выполнение особо важных и ответственных работ;
 - 3) единовременные премии.
- 4.4. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.
- 4.5. 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 и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

- 4.6. Работникам учреждения выплачиваются единовременные премии в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности на основании локальных нормативных актов руководителя учреждения, до 100 процентов должностного оклада (ставки):
- 1) при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;
 - 2) при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;
 - 3) при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждения Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики;
 - 4) при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;
 - 5) к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;
 - 6) к профессиональным праздникам;
 - 7) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
 - 8) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.
- Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.
- 4.7. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесённым к 1-3 квалификационным уровням общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, выполняющим работы в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению (далее - работники, осуществляющие свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющие работы в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению), устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от 30 до 50 процентов к окладу.
- 4.8. 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 2 к настоящему Положению, определяется локальным нормативным актом учреждения «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для административно – хозяйственного персонала МБОУ «Балезинская средняя школа №3 », принятым в установленном законодательством порядке (Приложение 7).
- 4.9. Работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:
1. надбавка за квалификационную категорию;
 2. надбавка за почетное звание;
 3. выплата за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;
 4. выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

- 4.10. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:
1. имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
 2. имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.
- 4.11. 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:
1. работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Народный», - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
 2. 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;
 3. работникам, имеющим звание «Почётного работника общего образования РФ» - 10% должностного оклада, ставки заработной платы (в пределах фонда оплаты труда);
 4. работникам, имеющим ведомственные награды и знаки отличия – 10 % должностного оклада, ставки заработной платы (в пределах фонда оплаты труда).

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

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

4.13. Настоящим положением предусмотрены иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда:

№ п/п	Основания установления выплат	% выплат (в % от должностного оклада, ставки)
1	За организацию внеклассной работы по музыке	До 30%
2	За организацию питания детей из малообеспеченных, многодетных семей и учащихся 1-4 классов (в рамках реализации программы «Детское питание»)	От 10% до 30%
3	За работу с библиотечным фондом	До 20%
4	За введение протоколов педагогических советов, рабочих совещаний, органов самоуправления	До 10%
5	За составление расписания уроков	До 30%

6	За организацию работы по замещению уроков, с целью выполнения образовательной программы	10%
7	Работа по привлечению педагогов к повышению квалификационной категории и квалификации	10-15%
8	За сложность и напряженность <ul style="list-style-type: none"> • За исполнительность и своевременное предоставление отчетности • За заполнение и внесение сведений в ФИС ФРДО и ФИСОКО • За внеплановую работу и выполнение дополнительных функций 	10-15%
9	За организацию работы по сохранению традиций и истории школы	До 15%
10	За реализацию проектных работ, обустройство зон отдыха обучающихся на территории школы	До 30%
11	За организацию внеклассной работы по физической культуре (<i>проведение школьных спортивных состязаний, игр, дней здоровья, дней выходного дня, турслетов и т.д. спортивных секций, за исключением секций от ДЮСШ,</i>)	До 30%
12	За внедрение инновационной деятельности в учебно-воспитательный процесс (<i>за внедрение в учебно-воспитательный процесс современных цифровых образовательных технологий</i>)	До 20%
13	За внедрение современных технологий и (или) авторских программ (<i>за разработку и внедрение авторских программ обучения, за разработку и внедрение авторских программ воспитания</i>)	До 10%
14	Руководство деятельностью обучающихся в клубе НОУ	10%-15%
15	За организацию работы некоммерческого юношеского движения «Юность»	5%
16	Руководство движением «Волонтеры»	До 15%
17	За организацию и внедрение кадетского движения в школе (<i>за организацию кадетского движения и руководство внеучебной деятельностью кадетских классов</i>)	10-20%
18	За достижения обучающимися высоких показателей в обучении по итогам аттестации (результаты ОГЭ, ЕГЭ, если результат выше среднерайонного) от количества сдавших учеников (<i>за достижения выпускниками результатов ОГЭ и ЕГЭ выше районных в процентах от общего количества сдававших</i>). При наличии не сдавших ГИА, показатель не учитывается.)	От 5% до 10%
19	За подготовку <i>авторских</i> учебных и научно-методических пособий, книг, журналов, учебников	До 30%
20	За обеспечение качественной работы классного коллектива (призовые места в мероприятиях районного и регионального уровня, отсутствие претензий и жалоб со стороны родителей,	До 10%

	воспитанность обучающихся, разнообразные формы работы с детьми)	
21	За привлечение внебюджетных средств для улучшения учебно-воспитательного процесса (<i>учебного и воспитательного процессов</i>)	От 10% до 15% (от суммы привлеченных средств)
22	За качественное обслуживание компьютерной техники и программного обеспечения	До 30%
23	За предоставление своевременной информации на официальный сайт За ведение школьного сайта	В сумме до 50%
24	За ведение сайта «Бузгоф»	До 20%
25	За работу молодым специалистам	Единовременная выплата в размере оклада
26	Наставничество	До 10%
27	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей	До 30%
28	За работу с документами пенсионного фонда	20%
29	За работу с документами по выплате компенсаций за коммунальные услуги	10%
30	За работу с документами по кадровому составу	До 15%
31	За организацию научно-методической работы	До 55%
32	За работу с детьми ОВЗ и детьми-инвалидами	От 5% до 30%
33	За администрирование АИС «Электронная школа»	До 40%
34	За работу с контрактами (контрактный управляющий)	До 50%
35	За руководством Центром образования естественно-научной и технологической направленностей «точка роста»	40%
36	Внеклассная работа по направлению «ЮИД»	20%
37	За руководство кружком	По факту проведенных часов

4.14. Стимулирующим выплаты могут иметь как регулярный, так и разовый характер:

№ п/п	Основания установления выплат	% выплат (в % от должностного оклада, ставки)
1	За активное участие в жизни коллектива (<i>участие в конкурсах, смотрах, спортивных состязания, школьных комиссиях, комиссиях первичной профсоюзной организации, Совете трудового коллектива и т.д.</i>)	5%
2	Своевременное предоставление отчетной документации, образцовое ведение установленной документации, (<i>в том числе электронного классного журнала и табеля успеваемости</i>) подготовка и сдача документов, участие в разработке проектов, локальных актов и положений, регламентирующих деятельность учреждения	До 10%
3	За качественную подготовку <i>школьных мероприятий в соответствии с планом работы школы</i>	До 20%

4	За качественную подготовку районных мероприятий в соответствии с планом работы Управления образования	
5	По итогам подготовки школы к новому учебному году (дифференцированно от вклада каждого сотрудника, классного руководителя, заведующего кабинетом, заместителя директора)	До 10%
6	За обеспечение стабильности и повышения качества обучения по школе (по результатам ВПР)	10%
7	За повышение квалификационной категории	До 20% однократно
8	За подготовку обучающихся – призеров и победителей предметных олимпиад, конференций, конкурсов спортивных состязаний различного уровня по предмету,	До 5% за каждого обучающегося
9	За распространение передового педагогического опыта, передачу опыта внедрения цифровых образовательных технологий	До 20%
10	Результат рейтинговой оценки деятельности педагогов по итогам года (анкета результативности)	15% - 3 место 25% - 2 место 35% - 1 место
11	За выполнение функций дежурного администратора, контроль осуществления пропускного режима	До 10%
12	Постоянный мониторинг российского законодательства в области обеспечения безопасности жизнедеятельности. Приведение нормативной базы школы и официального сайта образовательной организации в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации.	20%
13	Виды поощрения (единовременные премии, надбавки на время выполнения определенной работы) – какие – либо достижения, не носящие систематического характера, связанные с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода	От 0,5 оклада до 1 оклада

В том числе советнику директора по воспитательной работе и взаимодействию с общественными организациями:

14	Вовлечение в проекты и мероприятия федеральной программы развития социальной активности обучающихся начальных классов «Орлята России» не менее 95% классов начального звена образовательной организации	До 20%
15	Вовлечение в комплексный региональный проект «Формула успеха» не менее 95% обучающихся образовательной организации	До 20%
16	Вовлечение в деятельность молодежных и детских общественных объединений не менее 90% обучающихся из «группы риска»	До 20%
17	Курирование работы, содержательное и методическое наполнение работы Центра детских инициатив образовательной организации	До 20%
18	Размещение на информационных ресурсах организации (сайт, социальные сети и т.д.) не менее 95% материалов по деятельности советника директора по воспитанию и	До 20%

	взаимодействию с детским общественными объединениями ежемесячно	
19	Организация взаимодействия образовательной организации с местным бизнес-сообществом и социальными партнерами, в том числе по вопросам профессиональной ориентации обучающихся, по организации проектной деятельности	До 20%
20	Участие в мероприятиях, направленных на обмен опытом ведения воспитательной деятельности, в том числе презентация собственных практик в своей организации, на уровне муниципалитета, республики	До 20%
21	Представление опыта своей работы на семинарах, конкурсах, курсах повышения квалификации, через публикации	До 20%

5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников образовательных учреждений:

- 1) оплата труда педагогических работников образовательных организаций.

5.1. Оплата труда педагогических работников Учреждения

5.1.1. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников образовательных организаций определяется путем умножения 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 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 (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

5.1.2. 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.

5.1.3. 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.

5.1.4. 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.

5.1.5. Учителям общеобразовательных учреждений и педагогическим работникам

образовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачиваются:

1. основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
2. 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;
3. 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.

- 5.1.6. 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.
- 5.1.7. 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.
- 5.1.8. 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 учреждении.
- 5.1.9. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.
- 5.1.10. 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 43 настоящего Положения.

5.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

- 5.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников школы применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников Управления образования), привлекаемых для педагогической работы в школе.
- 5.2.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической и преподавательской работы 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 школе за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.
- 5.2.3. 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).

б. Порядок и условия оплаты труда руководителей организаций, учреждений и их заместителей

- 6.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 6.2. Заработная плата руководителя, его заместителей учреждения устанавливается в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников учреждения. предельный уровень соотношения составляет пять размеров указанной среднемесячной заработной платы.
- 6.3. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются: руководителю учреждения – начальником Управления образования; заместителям руководителя учреждения - руководителем организации, учреждения.
- 6.4. Должностной оклад руководителя устанавливается в соответствии с учетом группы по оплате труда руководителей, к которым учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности (группы по оплате труда), в соответствии с [Приложением 3](#) к настоящему положению, устанавливаются в следующих размерах на основании сданной на 1 июня текущего года информации по объемным показателям:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей (должностные оклады, руб.)			
	1	2	3	4
Руководитель образовательной организации	15 718	15 032	14 284	13 600
Руководитель иного учреждения	15 032	14 284	13 600	12 984

- 6.5. Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается руководителем учреждения на 10-20 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя в размере:
Имеющим высшую квалификационную категорию – на 10% ниже должностного оклада руководителя.
Имеющим 1 категорию – на 15% ниже должностного оклада руководителя
Соответствующим занимаемой должности – на 20% ниже должностного оклада руководителя.
- 6.6. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же образовательном учреждении её руководителем, определяется приказом начальника Управления образования, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - приказом руководителя образовательного учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.
Выполнение преподавательской (педагогической) работы руководителями учреждений предусматривается в размере до 9 часов в неделю по согласованию с Учредителем, выполнение преподавательской (педагогической) работы заместителями руководителей организаций, учреждений предусматривается в размере до 18 часов в неделю при нагрузке 0,5 ставки заместителя, при имеющейся 1 ставки заместителя - до 9 часов
- 6.7. Руководителю устанавливаются выплаты компенсационного характера: выплата по районному коэффициенту.
- 6.8. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, 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 учреждения 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.
- 6.9. Выплата по районному коэффициенту руководителю учреждения устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- 6.10. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в соответствии с оценкой их профессиональной деятельности: 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.
- 6.11. Размер, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются начальником Управления образования с учетом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы руководителя учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.
- 6.12. Руководителю учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя организации, учреждения 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.

- 6.13.Руководителю учреждения, его заместителям, имеющим высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада.
- 6.14.При наличии у руководителя учреждения, его заместителей почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах: имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Народный", - 25 процентов должностного оклада; имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада; имеющим звание «Почётного работника общего образования РФ» - 10% имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Народный", - 25 процентов должностного оклада; имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада;
- 6.15.При наличии у руководителя учреждения, его заместителей двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору руководителя, заместителей.
- 6.16.Премирование руководителя учреждения устанавливается приказом начальника Управления образования с учетом результатов деятельности организации, учреждения, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности организации, учреждения, ежемесячно.
- 6.17.Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника Управления образования в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы образовательного учреждения.
- 6.18.С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:
 1. выплата по районному коэффициенту;
 2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- 6.19.Заместителям руководителя учреждения устанавливается выплата по районному коэффициенту в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- 6.20.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 учреждения в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.
- 6.21.Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в установленном законодательством порядке.

- 6.22. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.
- 6.23. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя учреждения исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, предусмотренные настоящим Положением.
- 6.24. 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.
- 6.25. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.
- 6.26. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя учреждения за работу, направленную на развитие организации, учреждения, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения.
- 6.27. Заместителям руководителя учреждения руководителем учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
- 6.28. В целях стимулирования заместителей руководителя учреждения им устанавливаются премии, предусмотренные настоящим Положением.
- 6.29. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.
- 6.30. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя учреждения.

7. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения

- 7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Совета депутатов муниципального образования «Балезинский район» о бюджете муниципального образования «Балезинский район» на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.
- 7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из: средств на выплату окладов, 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.
- 7.3. 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 - 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ "Должности педагогических работников" на каждый класс-комплект в общеобразовательном 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, преподавателей) 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 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 в учреждении;
- 5) за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями - до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ "Должности педагогических работников» на каждую перечисленную комиссию.

7.4. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов фонда оплаты труда. Для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера средства на выплаты компенсационного характера и окладов рабочих не учитываются.

7.5. Порядок тарификации педагогических работников образовательных учреждений утверждается приказом начальника Управления образования по согласованию с профсоюзом.

8. Заключительные положения

8.1. Оказание материальной помощи работникам учреждения, в том числе заместителям руководителя учреждения, 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.

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

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ,
РАБОТАЮЩИХ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ**

I. Руководители:

руководитель образовательного учреждения, его заместители; руководитель структурного подразделения.

II. Специалисты:

педагогические работники, мастера производственного обучения; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; психолог, социальный педагог; тьютор,

лаборант с высшим профессиональным образованием, непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе.

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ, ВЫПОЛНЕНИЕ КОТОРЫХ ДАЁТ ПРАВО РАБОТНИКАМ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ СВОЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ
РАБОЧИХ, ОТНЕСЁННЫМ К 1-3 КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ, НА
УСТАНОВЛЕНИЕ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА КАЧЕСТВО
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

1 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.

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

I. Объемные показатели деятельности образовательных организаций

1. К объемным показателям деятельности образовательных организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательными организациями: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательной организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству организациями.

2. Объем деятельности каждой образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Наличие программы развития учреждения	имеется	10
2.	Работа без заместителя, завхоза	за каждого	5
3.	Работа с сайтами, по закупкам	за каждый вид	5
4.	Разъездной характер работы руководителя	за каждые 5 километров	2
5.	Обслуживание нескольких зданий	за каждое	10
6.	Стажеры (по должности «Руководитель»)	от 1 года до 5 лет свыше 5 лет до 10 лет свыше 10 лет до 15 лет свыше 15 лет	5 7 10 15
7.	Количество педагогических работников в образовательной организации по квалификации	за каждого работника, имеющего соответствие занимаемой должности за каждого работника, имеющего первую	0,5 2

		<p>квалификационную категорию</p> <p>за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию</p>	5
8.	Количество педагогических работников, имеющих награды (каждый работник учитывается один раз)	<p>за каждого работника, имеющего звания («Народный...», «Заслуженный...», «Почетный...»)</p> <p>за каждого работника, имеющего государственные и ведомственные награды УР</p>	5 3
9.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
10.	Количество детей-инвалидов	за каждого обучающегося (воспитанника)	3
11.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей)	за каждого обучающегося (воспитанника)	3
12.	Количество классов-комплектов и дошкольных групп (групп в дошкольных образовательных организациях)	за класс-комплект и группу	5
	Количество разновозрастных групп	за каждую группу	3
13.	Наличие в образовательных организациях кружков, организованных учреждением	за каждую группу с наполняемостью не менее 10 обучающихся	5
		за каждого обучающегося дополнительно	0,5
14.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования детей	за каждого обучающегося (учитывается один раз)	0,5

15.	Работа в две смены		10
16.	Организация подвоза детей	за каждого ребенка	2
17.	Наличие групп продленного дня (групп кратковременного пребывания)	за каждую группу	5
18.	Наличие оборудованных, используемых в образовательном процессе, компьютерных классов	за каждый класс	10
19.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, спортивного зала и других спортивных сооружений	за каждый вид	10
20.	Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой, библиотеки	за каждый вид	10
21.	Наличие автотранспортных средств: - транспорт для подвоза детей - другой вид транспорта	за каждую единицу	10 5
22.	Наличие учебно-опытных участков	цветники огород	10 15
23.	Наличие собственной котельной		10
24.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных организациях музейных комнат (изостудии, танцевальные студии, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	10

3. Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
2	Школы и другие общеобразовательные организации, дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования, межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

II. Порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей образовательных организаций для установления должностных окладов

4. Группа по оплате труда определяется приказом начальника Управления образования один раз в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Управлением образования.

7. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365;

в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

по межшкольным учебным комбинатам (центрам), учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3-х раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза и с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю.

8. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

**Перечень работ, профессий (должностей) работников и
размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или)
опасными условиями труда**

№	Должность/ Основания установления выплат	Размер выплат (в % от должностного оклада, ставки)
1.	Уборщик служебных помещений за работу с дезинфицирующими средствами	4%
2.	Сторож /микроклимат зимний период (ноябрь-март)	4%
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (микроклимат, тяжесть труда)	8%
4.	Учитель химии/ за не соответствие оценки световой среды	4%
5.	Учитель информатики /за не соответствие оценки световой среды	4%
6.	Учитель физики /за не соответствие оценки световой среды	4%
7.	Делопроизводитель/за не соответствие оценки световой среды	4%

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

№	Наименование и индикатор	Оценочные таблицы	Максим-ное количество баллов
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов	5
		Наличие не выполненных предписаний	-5
Итого по пункту 1		Баллов	5
2.	Качественный состав педагогических кадров	Укомплектованность педагогическими кадрами	3
		Привлечение молодых специалистов (за каждого педагога)	1
		Обобщение педагогами опыта работы на районном (республиканском) уровне (за каждого педагога)	3
		Количество педагогов, работающих в качестве муниципальных и региональных экспертов и руководителей профессиональных сообществ (за каждого педагога)	1
Итого по пункту 2		Баллов	8
3.	Исполнение муниципального задания, эффективность финансово-экономической деятельности	Своевременность и качественная подготовка к новому учебному году	3
		Отсутствие задолженности по родительской плате	3
		Размер средней заработной платы педагогических работников по образовательной организации	3

		Не более 40% доли расходов на оплату труда вспомогательного и административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации	3
		Контроль за фондом оплаты труда: перерасход экономия	-5 5
		Своевременное заключение контрактов и контроль за их выполнением	3
Итого по пункту 3		Баллов	20
4.		Процент учащихся, полностью обеспеченных учебниками из фондов школьных библиотек в сравнении с показателем, средним по району:	
		Выше среднего	2
		Ниже среднего	-2
		Обеспечение безопасности:	5
		За каждый несчастный случай	-5
Итого по пункту 4		Баллов	7
5.	Организация горячего питания обучающихся	Охват учащихся горячим питанием:	
		от 90 до 100%	5
		100%	10
		Выполнение норм питания	5
Итого по пункту 5		Баллов	15
6.	Показатели качества по результатам аттестации учреждения, итоговой аттестации выпускников, контрольных срезов, итоговых контрольных работ	Процент выпускников уровня начального общего образования, получивших «4» и «5» по результатам независимой промежуточной и итоговой аттестации в сравнении со средним показателем по району:	
		выше среднего	2
		ниже среднего	-2
		Процент выпускников уровня основного общего образования, получивших «4» и «5» по результатам независимой государственной итоговой аттестации в	

		сравнении со средним показателем по району:	
		выше среднего	2
		ниже среднего	-2
		Количество неуспевающих учащихся с 2-8, 10 класс (за каждого неуспевающего)	-2
		Доля выпускников уровня основного общего образования, получивших аттестаты особого образца	2
		Процент выпускников уровня среднего общего образования, получивших «4» и «5» по результатам независимой промежуточной и итоговой аттестации в сравнении со средним показателем по району:	
		выше среднего	2
		ниже среднего	-2
		Количество неуспевающих выпускников уровня основного общего образования по результатам независимой промежуточной и государственной итоговой аттестации (за каждого неуспевающего)	-2
		Количество неуспевающих выпускников уровня среднего общего образования по результатам независимой промежуточной и итоговой (ЕГЭ) аттестации (за каждого неуспевающего)	-2
		Наличие учащихся, оставленных на повторный курс обучения (без учета коррекционной школы)	- 10
Итого по пункту 6		Баллов	8
7.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Подготовка и проведение мероприятий, определенных муниципальным и республиканским календарем массовых	5

		мероприятий на базе образовательного учреждения	
		Победа образовательного учреждения в конкурсах, проектах, программах разных уровней:	
		всероссийский	10
		республиканский	5
		муниципальный	2
		Победа педагогов образовательного учреждения в профессиональных конкурсах (за каждого победителя):	
		всероссийский	10
		республиканский	5
		муниципальный	2
		Организация на базе образовательного учреждения деятельности базовой площадки	5
		Спартакиада по ОБЖ:	
		1 место	5
		2 место	4
		3 место	3
		участие	1
		Итоги спортивно-массовой работы:	
		1 место	5
		2 место	4
		3 место	3
		участие	1
		Итоги районной спартакиады среди школ:	
		1 место	5

		2 место	4
		3 место	3
		участие	1
		Итоги районной спартакиады среди работников образовательных учреждений	
		1 место	5
		2 место	4
		3 место	3
		участие	1
Итого по пункту 7		Баллов	50
8.	Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Победа обучающихся в предметных олимпиадах:	3
		муниципальные	7
		республиканские	10
		Россия	
		Победа обучающихся в конкурсах, соревнованиях разных уровней, определённых муниципальным, республиканским и федеральным календарём массовых мероприятий	10
Итого по пункту 8		Баллов	20
9.	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Наличие программ по воспитательной работе: патриотическое воспитание, здоровый образ жизни, духовно-нравственное воспитание, правовое воспитание, программа по профилактике и др.	1 за каждую программу
		Работа волонтерского отряда	2
		Работа общественного наркологического поста (ОНП)	2
		Организация и проведение летнего отдыха	

		1 смена	3
		2 смена	6
		Количество учащихся, стоящих на учете в КДН, ПДН	За каждого -1
		Отсутствие детей, стоящих на учете	5
Итого по пункту 9		Баллов	14
10		Публичная отчетность	2
		Организация информационной открытости учреждения для всех участников образовательного процесса	2
		Своевременность предоставления информации За каждый несвоевременно сданный отчет	5 -2
Итого по пункту 10		Баллов	9
11.	Обращения граждан по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обращений граждан	3
		За каждое обращение	-3
Итого по пункту 11		Баллов	3
12.	Нарушения трудового законодательства	Отсутствие нарушений	5
		За каждое нарушение	- 5
Итого по пункту 12		Процентов	5
13.	Качество владения управленческими функциями	Аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации	10
Итого по пункту 13		Процентов	10
14.	Эффективность реализуемой кадровой политики	Оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава	6
Итого по пункту 14		Баллов	6

Итого	180
--------------	------------

Кол-во баллов	180 и выше	170-179	160-169	150-159	140-149	130-139	120-129
%	80	70	60	50	40	30	20

Приложение №6

к Положению об оплате труда работников

МБОУ «Балезинская средняя школа № 3»

Показатели Рейтинга классных рук

по итогам участия классных коллективов в ключевых мероприятиях школы.

№	Наименование показателей	баллы
1.	Победа в мероприятии	3балла
2.	Участие в мероприятии	2балла
3.	Не участвовал в мероприятии	Минус 2балла
4.	Участие не требовалось	0баллов
5.	Некачественное выполнение дежурства	Минус 1балл
6.	Сдан отчет (план) вовремя	2балла
7.	Сдан отчёт (план) с опозданием	Минус 2балла
8.	Ене сдан отчёт (план)	Минус 5баллов

ПОЛОЖЕНИЕ

О стимулирующей части фонда оплаты труда для административно-хозяйственного персонала МБОУ «Балезинская средняя школа № 3»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для административно-хозяйственного персонала (далее - Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Балезинская средняя общеобразовательная школа № 3», разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности персонала.
- 1.2. Положение устанавливает общий порядок, а также критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения.
- 1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения должна составлять не менее 6 процентов от фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

- 1.4. Администрация Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок (выплат), а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата Учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения

- 2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- 1) надбавка за результативность и качество работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам конкретной работы;
- 3) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественное содержание уборочного инвентаря, правильное и аккуратное ведение журналов на вахте. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников Учреждения изложен в разделе 3 настоящего Положения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, предполагают поощрение работника за выполнение важных (особо важных) работ.

Перечень важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, выполняемых рабочими, определяется в соответствии с [Приложением 2](#) к Положению об оплате труда работников МБОУ «Балезинская средняя школа № 3».

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией Учреждения в соответствии с системой оплаты труда, утверждённой в данном Учреждении. Основанием для определения конкретного размера надбавок и доплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результативность и качество труда, является решение комиссии (экспертно-аналитической группы) с ежемесячным согласованием оценки результативности деятельности.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения устанавливаются приказом директора на период сроком 1 (один) месяц. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников Учреждения за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в виде фиксированных денежных выплат (абсолютных величинах) в пределах фонда оплаты труда.

3. Условия, критерии и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам административно-хозяйственного персонала

3.1. Критерии материального стимулирования сторожа (вахтера)

№	Критерии материального стимулирования сторожа	%,от 1 должностного оклада
1.	Корректная работа с документацией по передаче дежурства, выдачи ключей	до 10
2.	Эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок	до 1,44
3.	Владение техникой: камера видеонаблюдения, приёмно – контрольный прибор охранно-пожарный (направления шлейфа), кнопки экстренного вызова. Достоверность обнаружения.	до 10
4.	Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов.	До 10
5.	Совмещение обязанностей (помощь в уборке закрепленных участков здания (помещений), территории от мусора и уборка снега с крыльца здания и территории, уборка от листвы);	до 20
6.	Своевременная подача звонков на урок /с урока	до 10

3.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда сторожа (вахтера)

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	%,от 1 должностного оклада за каждое нарушение
1.	Обоснованные жалобы на качество работы	-2
2	За порчу вверенного инвентаря и оборудования	-2
3	Не выполнение распоряжений администрации	-2
4	Нерациональное использование рабочего времени	-2
5	Пропуск посторонних лиц без записи в журнал	-2

6	Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности	-2
---	---	----

3.3. Критерии материального стимулирования рабочего по ремонту и обслуживанию здания

№	Критерии материального стимулирования	%,от 1 должностного оклада
1	Эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок(бесперебойной работы системы водоснабжения, канализации и водостоков учреждения)	До 20
2	Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов.	До 20
3	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	До 1,79
4	Совмещение обязанностей (помощь в уборке территории от мусора и уборка снега с крыльца здания и территории, ремонт столов, ученических стульев из металлического корпуса, помощь в проведении текущего ремонта зданий, выполнение столярных, слесарных, сантехнических работ);	До 20

3.4. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда рабочего по ремонту и обслуживанию здания

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	% от 1 должностного оклада за каждое нарушение
1.	Обоснованные жалобы на качество работы	-2
2	Нерациональное использование рабочего времени	-2
3	Нарушение правил и требований СанПин	-2
4	Нарушение трудовой дисциплины	-2
5	Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности	-2
6	За порчу вверенного инвентаря и оборудования	-2

3.5. Критерии материального стимулирования уборщика служебных помещений

№	Критерии материального стимулирования	%,от 1 должностного оклада
1	За участие в косметическом ремонте санитарных узлов	До 10
2	Участие по благоустройству помещений и территории школы, в субботниках, общественных работах	До 4,7
3	Утепление окон, стирка мягкого инвентаря	До 10
4	Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	До 10
5	Выполнение санитарных норм в санитарно-гигиенических помещениях по итогам генеральной уборки	До 10

3.6. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда уборщика служебных помещений

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	% от 1 должностного оклада за каждое нарушение
1	Обоснованные жалобы на качество работы	-2
2	Нерациональное использование рабочего времени	-2
3	Нарушение правил и требований СанПин	-2
4	Нарушение трудовой дисциплины	-2
5	Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности	-2
6	За порчу вверенного инвентаря и оборудования	-2

3.7. Критерии материального стимулирования делопроизводителя

№	Критерии материального стимулирования	%,от 1 должностного оклада
1	За работу с документами пенсионного фонда	4,44
2	За работу с документами по выплате компенсации за коммунальные услуги	До 20
3	За работу с документами по кадровому составу	До20

3.8. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда делопроизводителя

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	% от 1 должностного оклада за каждое нарушение
1	Обоснованные жалобы на качество работы	-2
2	Нерациональное использование рабочего времени	-2
3	Нарушение правил и требований СанПин	-2
4	Нарушение трудовой дисциплины	-2
5	Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности	-2
6	За порчу вверенного инвентаря и оборудования	-2

3.9. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результативность и качество труда, является оценочный лист и (или) решение комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно-аналитической группы) с согласованием оценки результативности деятельности конкретного работника.

3.10. Состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно-аналитической группы) утверждается приказом директора Учреждения.

В состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно-аналитической группы) могут входить: директор, его заместители, преподаватели, члены представительного органа работников.

- 3.11. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные членами комиссии (экспертами) по соответствующим критериям, фамилию и инициалы члена комиссии (эксперта), дату заполнения оценочного листа.
- 3.12. Изменение формы оценочных листов работников Учреждения может проводиться на первом в году заседании комиссии (экспертно-аналитической группы) с оформлением письменного протокола.
- 3.13. Координирует деятельность и работу комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно-аналитической группы) директор Учреждения.
- 3.14. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно – аналитическая группа) в конце рабочего месяца заполняет оценочные листы на каждого из работников Учреждения согласно критериям и баллам, утвержденным настоящим Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 3.15. По результатам работы Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно – аналитической группы) ежемесячно издается приказ директора Учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

Ф.И.О.

подпись

Согласовано с зам. директора по ОТ и АХР: _____/-----/

Оценочный лист по ежемесячной стимулирующей оплате труда за _____

Уборщик служебных и производственных помещений

№	Критерии материального стимулирования	%, от оклада	Само-оценка	Оценка комиссии
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат:

_____ /