

Принято
На общем собрании трудового коллектива
Протокол № 4
От «02» 06 2025г



Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4» города Можги Удмуртской Республики.

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4» города Можги Удмуртской Республики (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4» города Можги Удмуртской Республики (далее – МБОУ «СОШ № 4»).
2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 17 сентября 2024 года №490 «О внесении изменений в постановление Правительства УР от 15 июля 2013 года №315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», Постановлением Администрации муниципального образования «Город Можга» от 18 сентября 2024 года № 968 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Город Можга» от 06.08.2013 года №1168» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников учреждений.
3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников образовательного учреждения, подведомственного Управлению образования администрации муниципального образования «Город Можга».
4. Фонд оплаты труда работников учреждения предусматривает средства на выплату работникам (в расчете на год):
 - 1) оклад (должностной оклад, ставка заработной платы), в размере 12 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);
 - 2) выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утверждённым Постановлением Администрации муниципального образования «Город Можга» от 18 сентября 2024 года № 968 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Город Можга» от 06.08.2013 года №1168»;
 - 3) выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Администрации

муниципального образования «Город Можга» от 20.01.2017года № 47.1, за счет всех источников финансирования;

4) условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения 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.

6. Фонд оплаты труда работников государственных организаций формируется с учетом районного коэффициента.

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

Доплата до минимального размера оплаты труда работникам учреждения производится в соответствии с действующим законодательством.

7. Локальные нормативные акты учреждений, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются директором МБОУ «СОШ № 4» с учетом мнения профсоюзного комитета работников в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

1. Основные условия оплаты труда

8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образования устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКЕ), 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 работников МБОУ «СОШ №3»
Должности педагогических работников (преподаватель-организатор ОБЗР, педагог-библиотекарь, педагог доп.образования, учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, методист, педагог-психолог, тьютер)	1 квалификационный уровень	16140
	2 квалификационный уровень	17430
	3 квалификационный уровень	17525

	4 квалификационный уровень	17619
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		17619

9. Размеры окладов рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень: (<i>дворник, гардеробщик, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>)	9153
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень (<i>делопроизводитель</i>)	9164
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень (<i>лаборант</i>)	9176
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень (<i>аккомпаниатор</i>)	9176
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень (<i>заместитель директора по АХР</i>)	14146
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень (<i>специалист по охране труда, системный администратор, специалист по закупкам</i>)	9182

2. Выплаты компенсационного характера

10. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (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).

11. 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.

12. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми

условиями труда, устанавливаются Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 4» по результатам специальной оценки условий труда. (Приложение 4)

13. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размере 4% от должностного оклада. (Приложение 1)

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

15. Доплата за специфику работы в учреждении устанавливается работникам в зависимости от типа и вида образовательного учреждения (классов, групп образовательной организации) и специфики работы в учреждении:

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

- педагогическим работникам за преподавание национального языка и литературы в общеобразовательном учреждении, с русским языком обучения;

- педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов;

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;

16. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, 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.

17. 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 коллективным договором, Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 4» в пределах фонда оплаты труда.

18. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, руководство предметными комиссиями (Приложение 1).

19. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве. 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. Выплаты стимулирующего характера

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

21. 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, учреждения и средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 4», в установленном законодательством порядке. (Приложение 3, п.2)

22. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в учреждении работникам могут устанавливаться следующие выплаты:

- 1) за выполнение особо важных и ответственных работ; (Приложение 3, п.2)
- 2) единовременные премии; (Приложение 3, п.2)
- 3) заместителям директора по УВР следующий порядок распределения стимулирующих выплат за месяц. Стимулирующие выплаты разделить, с учетом 3,5 ставки заместителей директора по УВР согласно штатного расписания, поровну при педагогической нагрузке 12 учебных часов на 1 ставку и педагогической нагрузке 18 учебных часов на 0,5 ставки заместителей директора по УВР. Если педагогическая нагрузка составляет более вышеперечисленного количества, то выплаты стимулирующего характера производить согласно фактически отработанному времени в размере от 60 до 90 % от должностного оклада руководителя. (Приложение 3)
- 4) работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенных к 1-3 квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, выполняющим работы устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от 30 до 60 процентов к окладу.

23. 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 бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке. (Приложение 3)

24. Работникам организации, учреждения выплачиваются единовременные премии:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

- при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- при объявлении благодарности Главы 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;
- 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 (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.

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

- надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почётное звание;
- выплаты за наличие учёной степени и (или) учёного звания;

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

- педагогическим работникам, имеющим **I** квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- педагогическим работникам, имеющим **высшую** квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

27. 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 слова «**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 организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

28. Работникам учреждения, за исключением работников из числа профессорско-преподавательского состава, устанавливается ежемесячная надбавка за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 20 или 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы соответственно.

Ежемесячные доплаты за наличие ученой степени, ежемесячная надбавка за наличие учёного звания устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная надбавка и доплата 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.

29. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения профсоюзного комитета в пределах фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 4», 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 организациям объема государственных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

4. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

4.1. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения

30. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников МБОУ «СОШ № 4», определяется путём умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почётное

звание и доплаты за специфику работы в учреждении 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.

31. 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.

32. 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.

33. 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 не зависящим 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.

34. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся 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.

35. 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 квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации.

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

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

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

37. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей, и других педагогических работников МБОУ «СОШ № 4» применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с учащимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в лечебно-профилактических учреждениях, сверх установленного объема учебной нагрузки;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;
- при оплате преподавателей профессиональных образовательных организаций, работников из числа профессорско-преподавательского состава организации дополнительного

профессионального образования за выполнение преподавательской работы сверх установленного годового объема учебной нагрузки;

- за часы педагогической работы, выполненной преподавателями профессиональных образовательных организаций, поступившими на работу в течение учебного года и проработавшими неполный месяц.

38. Размер оплаты за один час указанной педагогической и преподавательской работы педагогических работников образовательных организаций определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, 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).

39. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций)

40. 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 директора, заместителей директора.

41. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

- руководителю учреждения – Администрацией муниципального образования «Город Можга» по представлению начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Город Можга»;

- заместителям руководителя учреждения – руководителем учреждения.

43. Должностные оклады руководителей учреждений с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательное учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности (далее – группы по оплате труда), в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Квалификационный уровень		
	I	II	III
Руководитель образовательного учреждения	15718	15032	14284

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

45. Руководителям организации, учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

-выплата по районному коэффициенту.

46. Выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации 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.

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

48. 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:

49. Руководителю организации, учреждения 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.

50. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются Администрацией муниципального образования «Город Можга» по представлению начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Город Можга» с учетом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы руководителя учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

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

52. Руководителям образовательной организации устанавливаются иные выплаты на основании приказа Управления образования Администрации муниципального образования «Город Можга» от 11.11.2024 года №130 «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению

образования Администрации МО «Город Можга», утвержденного приказом УО АМО «Город Можга» от 10.02.2014г. №31, направленные на стимулирование руководителя образовательного учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за организацию и развитие сетевого взаимодействия с образовательными организациями дошкольного, общего дополнительного и среднего профессионального образования и иными образовательными организациями в размере:
 - 50% должностного оклада за организацию и развитие сетевого взаимодействия в рамках реализации образовательных программ дополнительного образования;
 - 50% должностного оклада за информационную открытость и трансляцию опыта работы по сетевому взаимодействию и организацию и развитие сетевого взаимодействия по основным образовательным программам.

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

54. Премирование руководителя учреждения осуществляется в порядке, установленном Администрацией муниципального образования «Город Можга» с учетом результатов деятельности учреждения, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности учреждения.

Порядок и размеры премирования руководителя учреждения устанавливаются ежегодно Администрацией муниципального образования «Город Можга» по представлению начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Город Можга» в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с руководителем учреждения.

55. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, учреждения устанавливаются ежегодно в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы образовательного учреждения на основании соответствующих правовых актов.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 43 настоящего Положения.

56. 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 учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

57. Заместителям руководителя учреждения к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в организации в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 22 настоящего Положения.

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

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

60. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом организации, учреждения в установленном законодательством порядке.

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

62. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

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

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

66. Заместителям руководителя учреждения руководителем учреждения 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 27 настоящего Положения;
- иные выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

67. В целях стимулирования заместителей руководителя учреждения им устанавливаются премии, предусмотренные пунктами **23-27** настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем учреждения.

68. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

70. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя организации, учреждения.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения

71. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением о бюджете муниципального образования «Город Можга» на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

72. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

- средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;
- средств на выплаты компенсационного характера;
- средств на выплаты стимулирующего характера.

73. При утверждении фонда оплаты труда для осуществления выплат за дополнительную работу, относящихся к выплатам **компенсационного характера**, предусматриваются средства в пределах фонда оплаты труда размерах, согласно Приложению 1.

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

75. Порядок тарификации педагогических работников образовательных учреждений утверждается приказом начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Город Можга».

V. Заключительные положения

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

77. Оказание материальной помощи руководителю учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Перечень выплат работникам за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных

Наименование показателя	Размер доплат
1. За классное руководство	110 рублей за каждого ученика
За проверку письменных работ:	
❖ 1-4 классы	до 10%
❖ по русскому языку и литературе	до 15 % (от оклада)
❖ по математике	до 15 % (от часов)
❖ по математике (углублённое изучение)	до 15 % (от часов)
❖ по химии, физике, иностранному языку	до 15 % (от часов)
❖ по родному языку (удмуртский)	до 15 % (от часов)
Если в 1-4 классах уроки ведет другой учитель, доплата ему за проверку тетрадей производится за фактическое количество часов с учетом количества учащихся.	до 5 % (от часов)
	до 5 % (от часов)
2. За заведование учебными кабинетами	до 10% от оклада
3. За заведование учебными мастерскими	до 20 % от оклада
4. Заведование учебно-опытным участком (с апреля по октябрь)	до 10% от оклада
5. За руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-методист (школьное методическое объединение, городское методическое объединение)	до 10% от оклада
6. Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»	
7. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда -водитель -учителю технологии в столярной мастерской за работу в запылённом помещении.	По результатам специальной оценки условий труда
8. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения 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 на основании Постановления Правительства РФ от 26.04.2024 года №542.	10000 рублей

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.	Количество обучающихся в МБОУ «СОШ № 4»,	Из расчета за каждого обучающегося 0,3 б	
2.	Превышение плановой(проектной) нагрузки (по классам или по количеству обучающихся) в МБОУ «СОШ № 4»,	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) 15 б	
3.	Количество работников в МБОУ «СОШ № 4»	За каждого работника 1 б дополнительно за каждого работника, имеющего 1 квалификационную категорию 0,5б, высшую квалификационную категорию 1б	
4.	Наличие групп продленного дня	За каждую до 20 б	
5.	Наличие обучающихся с полным гособеспечением	Из расчета за каждого дополнительно 0,5 б	
6.	Наличие оборудованных, используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс до 10б	
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид до 15 б (2 спортивные площадки)	
8.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета,	За каждый вид до 15 б	

	оздоровительно - восстановительного центра, столовой	(медицинский кабинет, процедурный кабинет, столовая)	
9.	Наличие автотранспортных средств	За каждую единицу до 3б 1 грузовой автомобиль 1 легковой автомобиль	
10.	Наличие обучающихся в МБОУ «СОШ № 4», посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные МБОУ «СОШ № 4», или на базе МБОУ «СОШ № 4».	За каждого обучающегося 0,5б	
11.	Наличие учебно-тренировочной площадки, используемой в общеобразовательном процессе для автотранспортных средств Приусадебный участок	За каждую единицу до 20б	
12.	Итого		

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:

№п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов
		I группа
1	МБОУ «СОШ № 4»	свыше 500

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

4. Группа по оплате труда определяется приказом министра образования и науки Удмуртской Республики 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 органом управления образованием, которому подведомственна образовательная организация, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом управления образованием, которому подведомственна образовательная организация.

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;
При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.
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.

Выплаты стимулирующего характера.**I. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы****1.1. Критерии для расчета стимулирующих выплат за качество и результативность труда педагогическим работникам.****а). качество:**

№п/п	Показатели качества	Количество баллов
1.	<p>Высокая исполнительская дисциплина</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка и сдача отчетности в срок (календарно-тематическое планирование, план воспитательной работы, статистические сведения, аналитическая информация) - своевременное и качественное заполнение журналов по ОТ - ведение личных дел - выход на замены учителей, отсутствующих по производственной необходимости (совещания, семинары, учеба и др.) и т.д. - невыполнение любого из выше перечисленных пунктов, - отсутствие на заседаниях ШМО, производственных совещаниях без уважительной причины 	<p>16</p> <p>16</p> <p>16</p> <p>26</p> <p>- 16 (за каждый соответственно)</p> <p>- 1 балл</p>
2.	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение общественной нагрузки -наличие травматизма - наличие жалоб со стороны родителей - Работа на платформах дистанционного обучения, Сферум, Учи.гу, Якласс и т.п. Наличие публикаций на проф.темы в печатных изданиях -городской уровень -республиканский уровень - российский уровень Публикации на сайтах в интернете Участие в общественной жизни педагогического коллектива 	<p>3 б</p> <p>- 3 б</p> <p>- 3 б</p> <p>3б</p> <p>16</p> <p>26</p> <p>36</p> <p>36</p> <p>5б</p>
3.	<p>Уровень обобщения и распространения опыта (мастер классы, открытые уроки, выступления, участие в проведении семинаров и др.)</p> <ul style="list-style-type: none"> -школьный уровень -городской уровень -республиканский уровень и выше 	<p>36</p> <p>56</p> <p>76</p>

4.	Уровень организации внеклассной работы по предмету: -участие в предметных мероприятиях - проведение внеклассного мероприятия в рамках школы -проведение внеклассного мероприятия в рамках города	16 26 36
5.	Инновационная деятельность учителя: участие в проектной деятельности: - школьный уровень - городской уровень - республиканский уровень	16 26 36
6.	Учебно – методическое обеспечение кабинета	26
7.	Выполнение работ за рамками должностного функционала Работа в комиссиях по профессиональной деятельности: олимпиад, ВПР и др. -школьный уровень -городской уровень -республиканский уровень	16 26 36
8.	Своевременное заполнение электронного журнала Несвоевременное заполнение электронного журнала	85-92% - (+16) 93-99% - (+26) 100% - (+36) 70% - (-36) 50% - (-56) 30% - (-106)
Итого: б		63
1.	За победу в грантовом конкурсе	10% от суммы гранта

б). результативность:№ п/п	Показатели результативности	Количество баллов
---	------------------------------------	------------------------------

1.	<p>Участие и результативность в предметных олимпиадах, НПК, конкурсах, спартакиадах и других мероприятиях</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка победителя городского уровня (за каждого ученика, каждую команду) - участие на республиканском уровне - подготовка победителя республиканского уровня и выше (за каждого ученика, каждую команду) - интернет олимпиады по линии МОиН РФ - учителям предметникам 	<p>Победитель (36) призеры (26)</p> <p>2 б</p> <p>6 б</p> <p>Победитель (26) призеры (16)</p>
2.	<p>Участие в профессиональных конкурсах и результативность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участник городского уровня - победитель городского уровня - победитель республиканского уровня - победитель российского или международного уровня 	<p>3б</p> <p>5б</p> <p>10б</p> <p>20б</p>
3.	<p>Работа с родителями</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация работы с одаренными обучающимися - активное вовлечение родителей в жизнь класса и школы - организация работы с неблагополучными семьями 	<p>1б</p> <p>1б</p> <p>1б</p>
4.	<p>Охват горячим питанием учащихся класса:</p> <p>10 человек</p> <p>От 10-20 человек</p> <p>Свыше 20 человек</p> <p>Менее 10 человек</p>	<p>1б</p> <p>2б</p> <p>3б</p> <p>- 3б</p>
5.	<p>Высокий уровень внешнего вида обучающихся (100% стиль установленного образца)</p>	<p>60-75% - 5б</p> <p>80-99% - 10б</p> <p>100% -15 б</p>
6.	<p>Участие во Всероссийском проекте «Орлята России» и «Формула успеха»</p> <p>Школьный уровень</p> <p>Городской уровень</p> <p>Республиканский уровень</p>	<p>3б</p> <p>5б</p> <p>7б</p>
Итого:		93 б

1.2. Критерии для расчета стимулирующих выплат за качество и результативность труда воспитателей

№п/п	критерии	Количество баллов
1.	Своевременное и качественное ведение школьной документации	16
2.	Наличие письменных домашних заданий учащихся	16
3.	Высокая исполнительская дисциплина	16
4.	Участие в профессиональных конкурсах	16
5.	Проведение открытых мероприятий, мастер-классов, распространение опыта работы	16
6.	Использование современных педагогических, здоровьесберегающих и информационных технологий	16
7.	Участие детей в городских мероприятиях	16
8.	Использование внешних ресурсов (экскурсии, музеи, библиотеки)	16
9.	Выполнение работ и поручений не входящих в круг обязанностей	16
Итого		96

1.3. Критерии для расчета стимулирующих выплат за качество и результативность труда педагога-библиотекаря

№п/п	критерии	Количество баллов
1.	Высокая исполнительская дисциплина	16
2.	Организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга	16
3.	Оформление тематических выставок	16
4.	Организация уроков , групповых занятий и массовых мероприятий по пропаганде библиотечно-библиографических знаний и популяризации литературы	16
5.	Проведение школьных тематических мероприятий и активное участие в городских мероприятиях	16
6.	Участие в профессиональных конкурсах	16
7.	Эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки ведение библиотечной страницы на школьном сайте	16
8.	Участие в грантах	26
9.	Организация работы медиатеки. Системное внедрение информационных технологий в практику работы школьной библиотеки: работа с электронными учебниками, обучающими программами, энциклопедиями	16
Итого:		106

1.4. Критерии для расчета стимулирующих выплат за качество и результативность труда социального педагога

№п/п	критерии	Количество баллов
1.	Высокая исполнительская дисциплина	16
2.	Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, не обучающихся в школе в нарушение закона.	16
3.	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация занятий и др.).	16
4.	Активное участие в работе педагогического совета школы, методического совета и т.д.	16
5.	Активное участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний.	16
6.	Активное участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий.	16
7.	Своевременное и качественное ведение документации, в том числе банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	16
8.	Высокий уровень проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений общешкольного и районного уровня.	16
9.	Организация досуга учащихся, стоящих на внутришкольном учете.	16
10.	Трудоустройство подростков в свободное от обучения время.	16
11.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес социального педагога со стороны учителей, родителей обучающихся	16
12.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных детей, охваченных различными видами контроля	16
13.	Повышение имиджа школы	16
14.	Участие в грантах	26
Итого:		156

1.5. Критерии для расчета стимулирующих выплат за качество и результативность труда педагога-психолога

№п/п	критерии	Количество баллов
1.	Удовлетворенность взаимодействием работы с психологом участников образовательного процесса. Оценка деятельности педагога-психолога педагогами, учащимися и их родителями	16
	Анкетирование учителей, а также социологические опросы учащихся и их родителей о вкладе педагога-психолога в образование.	16

2.	Участие в методической и научно-исследовательской работе	16
	Участие в инновационной и экспериментальной работе	16
	Наличие собственных методических разработок, программ	16
3.	Размещение в периодической печати, сети Интернет, в том числе, на школьном сайте - страничка психологической службы	16
	Наличие информационных стендов для родителей, обучающихся и педагогов	16
4.	Участие в профессиональных конкурсах <i>(Данные подтверждаются официальными документами: копии приказов, дипломов, грамот, сертификатов и др.)</i>	16
5.	Исполнительская дисциплина	16
6.	Создание благоприятного психологического климата в коллективе	36
7.	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.д.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др., выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.	16
8.	Динамика индивидуальной психологической работы (количество обучающихся, улучшивших показатели по отношению к общему числу участников работы)	16
9.	Ведение личного кабинета на сайте школы	16
10.	Участие в грантах	26
Итого:		176

1.6. Критерии для расчета стимулирующих выплат за качество и результативность труда педагога-организатора и педагога-организатора ОБЗР

№п/п	критерии	Количество баллов
1.	Качественная организация подготовки обучающихся к военно-спортивным сборам (юноши)	16
2.	Качественная организация и проведение мероприятий по пожарной безопасности, ГО и ЧС	16
3.	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.д.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др., выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.	16
4.	Качественная и своевременная сдача отчетных материалов	16
5.	Организация и подготовка обучающихся к конкурсам	16

6.	Привлечение к работе с обучающимися работников учреждений культуры и спорта, родителей, общественность	16
7.	Своевременное размещение информации на сайте школы	16
8.	Исполнительская дисциплина	16
9.	Участие в грантах	26
Итого:		106

1.7. Критерии для расчета стимулирующих выплат за качество и результативность труда советника директора по воспитанию

№п/п	критерии	Количество баллов
1.	Вовлечение в проекты и мероприятия федеральной программы развития социальной активности обучающихся начальных классов «Орлята России» не менее 50% классов начального звена образовательной организации	56
2.	Вовлечение в комплексный региональный проект «Формула успеха» не менее 60% обучающихся образовательной организации	56
3.	Вовлечение в деятельность молодежных и детских общественных объединений не менее 80% обучающихся из «группы риска»	56
4.	Курирование работы, содержательное и методическое наполнение работы Центра детских инициатив (Центра студенческих инициатив) образовательной организации	26
5.	Размещение на информационных ресурсах организации (сайт, социальные сети и т.д.) не менее 50% материалов по деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежемесячно	36
6.	Организация взаимодействия образовательной организации с местным бизнес-сообществом и социальными партнерами, в том числе по вопросам профессиональной ориентации обучающихся, по организации проектной деятельности	26
7.	Участие в мероприятиях, направленных на обмен опытом ведения воспитательной деятельности, в том числе презентация собственных практик в своей организации, на уровне муниципалитета, республики	36
8.	Представление опыта своей работы на семинарах, конкурсах, курсах повышения квалификации, через публикации	56
Итого		306

1.8. Критерии для расчета стимулирующих выплат за качество и результативность труда заместителя директора по АХР

№п/п	критерии	Количество баллов
1.	Оперативное и качественное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса – своевременность, оперативность и точность исполнения, принятых законодательством процедур в приобретении основных и учебных средств	16
2.	Качественное материально-техническое сопровождение образовательного процесса	16
3.	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических условий в школе: температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды, своевременное предоставление санитарно- гигиенических средств в соответствии с СанПиН	16
4.	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, своевременное выполнение предписаний органов надзора	16
5.	Высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ	16
6.	Наличие и выполнение плана по экономии электро-, водо-, и тепло-ресурсов	16
7.	Своевременное и качественное ведение документации и предоставление отчетности	16
8.	Оперативное и качественное выполнение поручений не входящих в круг основных обязанностей	16
9.	Работа с младшим обслуживающим персоналом по выполнению должностных инструкций, по проведению инструктажей	16
10.	Работа в комиссиях ОУ	16
11.	Своевременное прохождение медицинских осмотров сотрудников учреждения	16
12.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений	16
13.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	16
14.	Отсутствие случаев травматизма среди подчиненных	16
15.	Высокая исполнительская дисциплина	16
Итого:		156

1.9 Критерии для расчета выплаты дополнительных стимулирующих выплат

-по итогам работы за месяц, квартал, год

-за выполнение особо важных и ответственных работ

№ п/п	Категория работников	Критерии	Количество баллов
1.	Учитель физической культуры	- Выплата за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе - выполнение работ по ремонту и хранению оборудования - выплата учителям физического воспитания в зимнее время, включая 1 весенний месяц (декабрь, январь, февраль, март) за работу на улице (за фактически отработанные часы)	до 10% от оклада до 10% от оклада до 10% от оклада
2.	Ответственный за организацию школьного питания	- выплата ответственному за организацию школьного питания	до 25% от оклада
3.	Ответственный за организацию ГО и ЧС	- выплата ответственному за организацию мероприятий по гражданской обороне	до 15% от оклада
4.	Ответственный за охрану труда	- выплата ответственным за организацию работы по охране труда и ТБ	до 15% от оклада
5.	Ответственный за Точку Роста	- за заведование «Точкой Роста» и школьным спортивным клубом	до 10% от оклада
6.	Ответственный за сайт школы, Госпаблики	- выплата за внедрение информационно-коммуникативных технологий и систематизацию работы по использованию сети Интернет, работу с сайтом школы - выплата за ведение Госпабликов	до 25% от оклада до 25 % от оклада
7.	Ответственный за Навигатор дополнительного образования	- за работу в Навигаторе по дополнительному образованию	до 10% от оклада
8.	Ответственный за АИС (Электронная школа)	- За ведение «Электронной школы»	до 40% от оклада
9.	Ответственный за проекты «Пушкинская карта», «Билет в будущее»	- выплата за качественную организацию работы по проектам «Пушкинская карта», «Билет в будущее»	до 10% от оклада
10.	Ответственный за работу в системе ФИС ФРДО	- за внесение данных в систему ФИС ФРДО	до 20% от оклада

11.	Ответственный за сетевое взаимодействие	- за работу по сетевому взаимодействию (Школа-СПО)	до 15% от оклада
12.	Учителя предметники	- за проведение профильных предметов - физика, математика, история, обществознание, химия, биология, информатика -ЕГЭ 80-100% (при результативности от 80-100баллов) -ОГЭ -ВПР - Обобщение опыта - Наставничество	до 20% за каждый класс 80-100 % соответственно за каждого обучающегося 300 рублей за каждого сдавшего экзамен в основной период (июнь) проверка 5% за каждый класс до 20% от оклада до 20% от оклада
13.	Заместители директора по УВР	- за высокие показатели результативности работы - за разработку и внедрение эффективных программ, методик, форм обучения - за эффективную организацию управления учебным процессом - за создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методик труда - высокий уровень достижения показателей реализации программы развития образовательного учреждения - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации - высокий уровень выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы - высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения	до 10% от оклада за каждый пункт

		<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса - сохранение контингента обучающихся - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе - за высокие результаты в работе по экспериментальной площадке 	до 20% от оклада
14.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	<ul style="list-style-type: none"> - за результативность работы, интенсивность, напряженность - за благоустройство территории - за выполнение функций контрактного управляющего (работа с сайтом закупок по 44 – ФЗ, ведение отчетной документации) - за выполнение требований пожарной и электробезопасности 	<p>до 10% от оклада</p> <p>до 20% от оклада</p> <p>до 30% от оклада</p> <p>до 30% от оклада</p>

1.10. Директору выплата за высокую результативность, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливается согласно «Положения от установлении выплат стимулирующего характера руководителям».

2. Критерии для расчета стимулирующих выплат за классное руководство

Ежемесячная выплата 850 рублей за расширение сферы деятельности классного руководителя (за применение цифровых образовательных ресурсов, электронных образовательных технологий в воспитательном процессе, ведение текущей отчетности с применением Интернет-ресурсов, за заполнение учета посещаемости обучающихся в электронном журнале).

3. Премияльные выплаты:

-по итогам работы за месяц, квартал, год

-за выполнение особо важных и ответственных работ

Премияльные выплаты по итогам особо важных и ответственных работ:

№ п/п	Основания установления доплат	Критерии для установления	Предельный размер доплат
14.	Качественная подготовка документации к лицензированию образовательных программ	(без претензий к предоставленным материалам)	10 %

15.	Качественная подготовка документации к государственной аккредитации учреждения	(без претензий к предоставленным материалам)	10%
16.	Устранение аварийных ситуаций и их последствий	Качество выполненной работы	10%
17.	За качественную подготовку учреждения к новому учебному году	Наличие акта готовности ОУ к новому учебному году, отсутствие предписаний	10 %
18.	За качественную работу в период летних каникул	Отсутствие замечаний	10 %
19.	За обеспечение высокого качества в работе по итогам учебного года	В соответствии с критериями	10 %
20.	За разработку и внедрение нормативно-правовой базы	Качество выполненной работы	10 %

Единовременные премии:

№ п/п	Основания премирования	Размер премии
Муниципального учреждения		
1.	Благодарность муниципального учреждения МО «Город Можга»	800
2.	Почетная грамота муниципального учреждения МО «Город Можга»	1000
Муниципального образования «Город Можга»		
3.	Благодарность Администрации муниципального образования «Город Можга»	900
4.	Почетная грамота Администрации муниципального образования «Город Можга»	1500
5.	Нагрудный знак Администрации муниципального образования «Город Можга»	В пределах фонда оплаты труда при наличии экономии денежных средств
Удмуртской Республики		
6.	Благодарность Министерства, Комитета при Правительстве УР, иных органов исполнительной власти УР	1500
7.	Почетная грамота Министерства, Комитета при Правительстве УР, иных органов исполнительной власти УР	2000
8.	Благодарность Главы УР	2000
9.	Благодарность Председателя Государственного Совета Удмуртской Республики	2000
10.	Благодарность Администрации Главы и Правительства Удмуртской Республики	2000
11.	Почетная грамота Государственного Совета Удмуртской Республики	3000
12.	Почетная грамота Правительства Удмуртской Республики	3000
13.	Знак, Почетное звание УР	5000
14.	Почетная грамота УР	5000
15.	Доска Почета УР	5000
Российской Федерации		
16.	Благодарность Министерства, иных органов государственной власти РФ	4000
17.	Знак, Почетная грамота, звание РФ	5000

18.	К праздникам: День Учителя, 8 марта, 23 февраля, юбилей школы	В пределах фонда оплаты труда при наличии экономии денежных средств
19.	За долголетний, добросовестный труд, личный вклад в обучение и воспитание подрастающего поколения и в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения, проработавших в школе свыше 10 лет.	100% от оклада
20.	При увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	1000 руб.
21.	Материальная помощь (в пределах фонда оплаты труда): - в случае частичной потери имущества - в случае полной потери имущества. - на погребение близких родственников (муж, жена, дети, родители) - на погребение работников (сотрудников школы на момент смерти)	1000 руб. 5000 руб. 1000 руб. 5000 руб.
22.	Премия молодым специалистам при поступлении на работу	2000 руб.
23.	- По итогам Республиканских предметных олимпиад: 1 место 2 место 3 место - По итогам городских олимпиад: 1 место (если победитель приглашен на Республиканскую олимпиаду) - По итогам Российских предметных олимпиад: 1 место 2 место 3 место - По итогам Республиканских соревнований и конкурсов (один раз в год по каждой номинации): 1 место 2 место 3 место - По итогам Российских соревнований и конкурсов (один раз в год по каждой номинации): 1 место 2 место 3 место	2000 руб. 1500 руб. 1000 руб. 500 руб. 3000 руб. 2000 руб. 1000 руб. 700 руб. 500 руб. 300 руб. 2000 руб. 1500 руб. 1000 руб.

Ограничения при принятии решения о премировании:

Из премии вычитаются:

- за факты нарушения трудового законодательства – 1б
- за факты нарушения санитарно–гигиенических норм – 1б
- за школьный травматизм -3б
- за факты обоснованных жалоб родителей и обучающихся на неправомерные действия учителя, классных руководителей-3б
- за уровень обученности обучающихся по предмету менее 100%-2б

Премия не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, находящимся в ученическом отпуске;
- работникам, подвергнутым дисциплинарному взысканию (за период, когда взыскание было наложено);
- работникам, находящимся на больничном;
- работникам, являющимся совместителями.

4. Выплата за интенсивность и высокие результаты вспомогательному персоналу начисляется ежемесячно при выполнении разработанных критериев при наличии финансовых средств в фонде оплаты труда учреждения.

№ п/п	Категория работников	Критерии	Количество баллов
4.1	<i>Уборщик служебных помещений</i>	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень проведения уборок, качественное содержание участка в соответствии СанПин- - оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам - выполнение графика уборок - отсутствие замечаний со стороны педагогического состава 	<ul style="list-style-type: none"> До 30% от оклада до 18% от оклада; до 18% от оклада до 7% от оклада
4.2	<i>Гардеробицу</i>	<ul style="list-style-type: none"> -готовность к оперативному реагированию в случае возникновения пожара извещение пожарной части, включение пожарной сигнализации и речевого оповещения -сохранность вещей, сданных на хранение --сохранность вещей, сданных на хранение- -осуществление пропускного режима -подачу звонков с урока и на урок -высокая культура обслуживания, отсутствие конфликтных ситуаций 	<ul style="list-style-type: none"> до 20% от оклада; до 20% от оклада; до 20% от оклада; до 18% от оклада; до 8% от оклада; до 7% от оклада;
4.3	<i>Дворнику</i>	<ul style="list-style-type: none"> -высокий уровень проведения уборок, качественное содержание участка в соответствии СанПин -оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам -содержание в исправности и сохранности всего наружного школьного оборудования и имущества -отсутствие замечаний со стороны администрации 	<ul style="list-style-type: none"> до 30% от оклада до 18 % от оклада до 18% от оклада до 7% от оклада

4.4	Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания	<p>-проведение текущих ремонтных работ разного профиля</p> <p>-поддержание в надлежащем состоянии зданий на территории школы</p> <p>-оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам</p> <p>-отсутствие замечаний со стороны администрации – 7% от должностного оклада.</p>	<p>до 30% от оклада</p> <p>до 18% от оклада</p> <p>до 18% от оклада</p> <p>до 7% от оклада</p>
4.5	Лаборанту	<p>-сохранение и надлежащее состояние лабораторного оборудования и инвентаря</p> <p>-оперативная и качественная подготовка к проведению лабораторных работ</p> <p>-оперативное выполнение отдельных поручений заведующих кабинетами</p> <p>-отсутствие замечаний со стороны заведующих кабинетами</p>	<p>до 33% от оклада</p> <p>до 25% от оклада</p> <p>до 8% от оклада</p> <p>до 7% от оклада</p>
4.6	Делопроизводителю	<p>-ведение кадрового делопроизводства</p> <p>-работа с Пенсионным фондом и Центром занятости населения</p> <p>-оперативное выполнение отдельных поручений администрации</p> <p>-за ведение архива</p>	<p>до 40% от оклада</p> <p>до 10% от оклада</p> <p>до 30% от оклада</p> <p>до 10 % от оклада</p>
4.7	Специалисту по охране труда	<p>-выполнение особо важных и сложных поручений</p> <p>-качественная подготовка и сдача отчетности</p> <p>-оперативность и профессионализм в решении поручений руководителя</p> <p>-оптимальное обеспечение и контроль за соблюдением охраны труда, условий безопасности в образовательном учреждении</p>	<p>до 20% от оклада</p> <p>до 20% от оклада</p> <p>до 10% от оклада</p> <p>до 25% от оклада</p>

4.8	Системному администратору	-бесперебойная работа всех звеньев информационной системы школы -выполнение особо важных и сложных поручений -проверка технического состояния оборудования	до 25% от оклада до 15% от оклада до 15% от оклада
-----	----------------------------------	--	--

5. Иные выплаты

-по итогам работы за месяц, квартал, год

-за выполнение особо важных и ответственных работ

№	Наименование	Размер выплаты
1	За увеличение объема работ	до 100% от оклада
2.	За победу в грантовом конкурсе	10% от суммы гранта