

к приказу от 29.12.2022 года № 61-од
«Об утверждении Положения об оплате
труда работников муниципального
казенного общеобразовательного
учреждения «Чуринская начальная школа-
детский сад»

**Положение
об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Чуринская начальная школа-детский сад»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Чуринская начальная школа-детский сад» (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников МКОУ «Чуринская НШДС»».

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений Удмуртской Республики», с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МКОУ «Чуринская НШДС»».

в том числе и особенности оплаты труда библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в МКОУ «Чуринская НШДС»».

4. Система оплаты труда работников включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах;

3) выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Администрации МО «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики»;

4) выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Администрации МО «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики», за счет всех источников финансирования;

5) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. 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.

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

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Основные условия оплаты труда

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

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)	
		работников ДОО	работников ООО
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		8739	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	8750	
	2 квалификационный уровень	8761	
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	12825	11738
	2 квалификационный уровень	13854	12676
	3 квалификационный уровень	13946	12745
	4 квалификационный уровень	14003	12813

, где:

ДОО - дошкольные образовательные организации и структурные подразделения общеобразовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования;

ООО - общеобразовательные организации.

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

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

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

11. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

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

12. Должностные оклады служащих 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	8744
Специалист по охране труда II категории	8750
Специалист по охране труда I категории	8767

2. Надбавка за работу в сельском населенном пункте

13. Надбавка за работу в сельском населенном пункте устанавливается работникам организации, работающим в сельском населенном пункте, в соответствии с Перечнем, приведенным в приложении 2 к Положению.

Размер надбавки за работу в сельском населенном пункте составляет 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3. Выплаты компенсационного характера

14. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплата по районному коэффициенту;

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

15. 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.

16. 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.

Если до вступления в силу Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (до 1 января 2014 года) в установленном порядке была проведена аттестация рабочих

мест по условиям труда, результаты данной аттестации используются для установления доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которой сохраняется до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

17. 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.

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

19. Доплата за специфику работы в Учреждении устанавливается 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 общеобразовательной организации с русским языком обучения;

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

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

педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья; специалистам логопедических пунктов.

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

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

20. 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.

21. 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, иным локальным нормативным актом организации, учреждения в пределах фонда оплаты труда.

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

Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте МКОУ «Чуринская НШДС»

утвержденном руководителем Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда.

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

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат

стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера

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

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за стаж работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) надбавка за качество выполняемых работ;
- 5) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

25. 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 муниципальным общеобразовательным учреждением от приносящей доход деятельности.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами Учреждения в установленном законодательством порядке.

26. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей структурного подразделения «Детский сад» устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

воспитателям:

- | | |
|--------------------|-----------------|
| от 1 года до 5 лет | - 20 процентов; |
| от 5 лет и выше | - 30 процентов; |

младшим воспитателям, помощникам воспитателей:

- | | |
|------------------|-----------------|
| от 3 до 5 лет | - 10 процентов; |
| от 5 до 10 лет | - 15 процентов; |
| от 10 до 15 лет | - 20 процентов; |
| от 15 лет и выше | - 30 процентов. |

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

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

28. 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.

29. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и средств, полученных МКОУ «Чуринская НШДС» от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

30. 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 МКОУ «Чуринская НШДС» и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

31. Работникам Учреждения выплачиваются единовременные премии:

при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;

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

при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;

к профессиональным праздникам;

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

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

Размеры и порядок исчисления единовременных премий (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.

31.1. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1-3 квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, выполняющим работы в соответствии с [приложением 1](#) к настоящему Положению (далее - работники, осуществляющие свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющие работы в соответствии с [приложением 1](#) к настоящему Положению), устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от 30 до 50 процентов к окладу.

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

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

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почётное звание;

выплаты за наличие учёной степени и (или) учёного звания;

выплата за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;

выплата за наличие почётного спортивного звания;

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

33. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

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

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

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

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

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

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

37. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами МКОУ «Чуринская НШДС» принятыми с учетом мнения представительного органа работников МКОУ «Чуринская НШДС» 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 организациям объема муниципальных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных МКОУ «Чуринская НШДС» от приносящей доход деятельности.

5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

38. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников образовательных организаций:

1) оплата труда педагогических работников образовательных организаций (за исключением педагогических работников профессиональных образовательных организаций).

5.1. Оплата труда педагогических работников образовательных организаций

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

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы:

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

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

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

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

42. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу 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 Учреждения и педагогическим работникам Учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачиваются:

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

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

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

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

43. 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.

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

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

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 39 настоящего Положения.

5.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

46. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МКОУ «Чуринская НШДС» применяется при оплате:

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

47. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы педагогических работников Учреждения определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за 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).

48. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для

проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

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

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

На ставку почасовой оплаты труда начисляется районный коэффициент.

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

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

49. 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 руководителей организаций, учреждений и их заместителей

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

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

руководителю Учреждения - Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики»;

заместителям руководителя Учреждения – руководителем Учреждения.

52. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательная организация отнесена по объемным показателям его деятельности (далее – группы по оплате труда), в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей/ должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	14969	14316	13603	12952
Иные организации			12952	

53. Должностной оклад заместителей руководителя Учреждения устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения на 10- 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

54. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

выплата по районному коэффициенту;

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

55. 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.

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

57. В зависимости от осуществляемой Учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ к должностному окладу руководителя Учреждения устанавливается доплата за специфику работы в организации в размере:

15-20 процентов должностного оклада за работу в образовательной организации, имеющей не менее двух классов, групп, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), или классов (групп) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, а также в образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, имеющей не менее двух групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности

58. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

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

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

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

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

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почетное звание;

надбавка за наличие ученой степени в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 35 настоящего Положения;

иные выплаты, предусмотренные правовыми актами, утвержденными начальником Управления образования.

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

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

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

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

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

64. Премирование руководителя Учреждения устанавливается Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» с учетом результатов деятельности Учреждения, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности Учреждения.

Порядок и размеры премирования руководителя Учреждения устанавливаются ежегодно Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики».

65. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и средств, полученных муниципальным образовательным учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы Учреждения на основании соответствующих правовых актов, утвержденных главой муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики».

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя Учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 52 настоящего Положения.

65.1 Условия оплаты труда руководителю Учреждения устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленного постановлением Администрации муниципального образования «Глазовский район» от 05.02.2015 № 9.2 «Об установлении соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Глазовский район» предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации, учреждения (без учета заработной платы руководителя организации, учреждения, заместителей руководителя организации, учреждения, главного бухгалтера) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности организации, учреждения и работы его руководителя, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

66. 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).

67. Заместителям руководителя Учреждения к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в организации в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 19 настоящего Положения.

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

69. 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.

70. 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.

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

72. 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.

73. 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.

74. 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 заместителей руководителя Учреждения, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

75. 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 Учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

76. 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 35 настоящего Положения;

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

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

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

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

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

78. В целях стимулирования заместителей руководителя Учреждения им устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 28-31.1 настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем организации, учреждения.

79. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, 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.

80. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

80.1. Условия оплаты труда заместителям руководителя Учреждения устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленным постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения,

заместителей руководителя Учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы заместителей руководителя Учреждения соответственно, а также получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

81. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя Учреждения.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников

82. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

83. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;

средств на выплату надбавки за работу в сельских населенных пунктах;

средств на выплаты компенсационного характера;

средств на выплаты стимулирующего характера.

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

1) за классное руководство-до 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждый класс-комплект в организации;

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 организации;

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 организации;

4) за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками – до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждое перечисленное структурное подразделение в общеобразовательной организации;

5) за руководство предметными и методическими комиссиями – до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждую перечисленную комиссию, но не более чем на 10 комиссий по образовательной организации».

85. 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 6 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов рабочих.

86. Порядок тарификации педагогических работников образовательных организаций утверждается приказом начальника Управления образования по согласованию с Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики».

V. Заключительные положения

87. 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.

88. Оказание материальной помощи руководителю Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения на основании распоряжения главы муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики».

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МКОУ «Чуринская НШДС».

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

1. Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате организации, учреждения такой должности.

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников
МКОУ «Чуринская НШДС».

ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,
РАБОТАЮЩИХ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ

I. Руководители:
руководители образовательных организаций и их заместители.

II. Специалисты:
педагогические работники;
мастера производственного обучения;
тренеры-преподаватели;
психологи, социальные педагоги;
инженеры;
лаборанты с высшим или средним профессиональным образованием, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в учебно-воспитательном процессе;
другие специалисты, в квалификационные требования которых входит наличие высшего или среднего профессионального образования.

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ
ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ**

I. Объемные показатели деятельности Учреждения

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

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

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных образовательных организациях	из расчета за группу	10
3.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
4.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
5.	Наличие филиалов, интерната при образовательной организации и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50
6.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
7.	Наличие оборудованных используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
9.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	до 15
10.	Наличие: - постоянно действующего автотранспорта	за каждую единицу	до 20

11.	Наличие учебно-опытных участков, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
12.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, организованные этими организациями, или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
13.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
14.	Косметический ремонт школы		до 20
15.	Инновационная деятельность образовательных организаций		до 20
16.	Благоустройство прогулочных участков	за каждый	до 20
17.	Наличие помещений для хранения овощей		до 20
18.	Профессиональная подготовка, профильное обучение учащихся		до 20
19.	Наличие музыкального, спортивного зала	за каждый вид	до 20
20.	Организация работы по подвозу детей		до 20
21.	Организация работы музея, музейных комнат		до 20
22.	Организация учебно-воспитательного процесса в дополнительно расположенных зданиях		до 20
23.	Обеспечение безопасности организации		до 20
24.	Благоустройство прилегающей территории к организации		до 20
25.	Выполнение программы производственного контроля		до 20
26.	Эстетика оформления зданий и помещений организации		до 20

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	II группа	III группа	IV группа
1	Школы и другие общеобразовательные организации, дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования детей и другие образовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

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

4. Группа по оплате труда определяется распоряжением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район 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 распоряжением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики», которой подведомственна образовательная организация.

7. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется по списочному составу на начало учебного года;

8. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы Объемных показателей деятельности образовательных организаций при установлении суммы баллов в дошкольных организациях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

9. 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.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МКОУ «Чурильская НШДС».

**КОЭФФИЦИЕНТЫ
СТАВОК ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,
ПРИВЛЕКАЕМЫХ К ПРОВЕДЕНИЮ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ,
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях	0,20	0,15	0,10
Студенты	0,25	0,20	0,10

I. Выплаты компенсационного характера

1.1. За классное руководство с учетом наполняемости класса:

от 1 до 7 человек - 15%

от 8 до 15 человек - 20%

свыше 16 человек - 25%

Работу классных руководителей оплачивать исходя из следующих критериев:

№	Критерии	Проценты
1	Социальная поддержка ребенка и семьи, помощь и направление действий родителей и педагогов на предупреждение негативного влияния на развитие личности. Выявление семей, находящихся в социально-опасном положении	до 5,0%
2	Своевременно и качественно заполнять электронный журнал и личные дела учащихся. Сдавать и личные дела после окончания учебного года заместителю директора по УВР (согласно графика)	до 3,0 %
3	Предоставить программу воспитания и календарный план на учебный год до 05 сентября	до 2,0 %
4	Предоставить анализ выполнения Программы воспитания за учебный год до 20 мая	1,0 %
5	Подготовить характеристики на учащихся : 1- 4 классов до 30 мая.	1,0 %
6	Организовать работу с родителями. Провести не менее одного классного родительского собрания в четверти. Обеспечить явку родителей на общешкольные родительские собрания.	до 3,0 %
7	Ежедневно (до 08.15 ч) выяснять причину отсутствия учащегося и сообщить об этом заместителю директора по УВР или директору ОУ. При отсутствии учащегося по уважительной причине проконтролировать своевременное предоставление письменного заявления родителей (не позднее, чем за 1 день) или справки медицинского учреждения (в день прихода в школу после болезни). Осуществлять контроль за посещаемостью учащихся учебных занятий и обязательных внеклассных мероприятий	до 2,0 %
8	Организация питания учащихся класса: <ul style="list-style-type: none"> • классные руководители 1-4 классов: <ul style="list-style-type: none"> - контроль за организацией питания учащихся класса (сопровожают учащихся на завтрак и обед, согласно графика в столовой, ведут работу по соблюдению правил поведения учащихся в школьной столовой) - ежедневно (до 12.20 ч) подают заявку по количеству питающихся на следующий день; - сдача отчета по бесплатным завтракам и обедам учащихся 1-4 классов ежемесячно до 26 числа; - вести разъяснительную работу с учащимися и их родителями по вопросам правильного питания. 	до 3,0 %
9	Проведение бесед по правилам дорожного движения, противопожарной безопасности и инструктажей по охране труда и ТБ с обязательной фиксацией в журнале	0,5 %
10	Еженедельно проводить классный час, в т. ч. 1 раз в месяц тематический	1,0 %
11	Проводить организацию классного коллектива, распределять поручения, работать с активом (классные руководители 1-4 классов).	0,5 %
12	Проводить работу по профилактике правонарушений. При наличии детей «группы риска» отчитываться 2 раза в год (к 25 декабря, к 25 мая)	0,5 %

13	Вести работу по ведению дневников, проводить проверку дневников учащихся не менее 1 раза в неделю	1,0%
14	Вести работу по ведению портфолио учащимися (1-11 классов).	до 1,0%

1.2. За проверку тетрадей учащихся:

- Учителям начальных классов за проверку тетрадей- 10%;

(по математике, русскому и родному языку, литературному чтению, окружающему миру, английскому языку);

Доплату производить согласно проведенным часам (в соответствии с учебным планом) и Положению по проверке тетрадей.

1.3. За заведование учебными кабинетами, спортивным залом - до 5 %.

Оплачивать работу заведующих исходя из следующих критериев:

№	Критерии	Проценты
1	Наличие плана развития кабинета и его реализация	1,0 %
2	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил ПБ и ТБ.	1,0 %
3	Обеспечение сохранности мебели, имущества и оборудования, текущего ремонта кабинета	1,5 %
4	Кабинеты повышенной опасности. (Проведение инструктажей по ТБ для учащихся с соответствующей записью в журнале)	до 1,5 %

1.4. За заведование учебно-опытным участком 8 %

Оплачивать работу заведующему исходя из следующих критериев:

№	Критерии	Проценты
1	Наличие плана работы учебно-опытного участка и его выполнение	1 %
2	Оформление цветников. Выращивание рассады	1 %
3	Организация педагогического, ученического коллектива на выполнение работ на учебно-опытном участке	3 %
4	Организация и проведение трудовой практики учащихся.	2 %
5	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил ПБ, ТБ и охраны труда при организации работ	1 %

Оплата за руководство пришкольным участком производится с марта по сентябрь 2023 года.

1.5. Руководителям районных методических комиссий за организацию работы районных методических комиссий в размере **до 10% должностного оклада** на основании решения заседания информационно-методического отдела МУ «ЦКО Глазовского района» по приказу директора школы ежемесячно:

Критерии:

- своевременное предоставление необходимой документации (планы, протоколы, справки об итогах деятельности) - 2%;
- подготовку семинаров, мастер-классов, совещаний, внеклассных мероприятий по предмету - 5%;
- разработка олимпиадных заданий, проверка работ ГИА, олимпиадных работ, Всероссийского конкурса сочинений – 3%.

1.6. Выплаты по районному коэффициенту.

1.7. Доплату за совмещение производить сверхустановленного минимального размера оплаты труда.

1.8. Вредные или иные условия работы 4% от должностного оклада, с учетом результатов

специальной оценки условий труда (СОУТ)

II. Выплаты стимулирующего характера

2.1. За составление меню - 40% , (дошкольные группы, завтраки 1-4 классы, общепит, многодетные, малообеспеченные)

Производить доплату исходя из следующих критериев:

№	Критерии	Проценты
1	Наличие 10-и дневного меню по дошкольной группе, ежедневное составление меню по дошкольной группе, своевременное представление информации и отчетов.	5 %
2	Наличие 12-и дневного меню по школе, ежедневное составление меню (завтраки и обеды 1-4 классы, многодетные, малообеспеченные, учащиеся ОБЗ, ГПД, общепит учащиеся 5-11 класса и сотрудники).	40 %
3	Своевременное размещение НПА по организации питания в разделе «Питание» и ежедневное размещение меню на сайте Учреждения	4%
4	Наличие уголка в школьной столовой, своевременное вывешивание ежедневного меню для учащихся	1 %

2.2. За выполнение важных и ответственных работ, не входящих в должностные обязанности педагога организацию работы по безопасности дорожного движения, за выпуск автотранспортных средств в рейс, за ведение всей документации по БДД **25%**.

2.3. За работу учителям в совмещенном классе (от количества проведенных часов)

- по предметам: русский язык, удмуртский язык, родной (русский) язык, родная (русская) литература, английский язык, математика, окружающий мир, литературное чтение- **25%**

- по предметам: физкультура, музыка, ИЗО, технология, краеведение - **15 %**

2.4. За работу по адаптированным образовательным программам (при наличии адаптированной образовательной программы), в зависимости от количества проведенных часов из расчета:

7% - за реализацию в классе одной адаптированной образовательной программы;

10% - за реализацию в классе двух адаптированных образовательных программ;

15% - за реализацию в классе трех и более адаптированных образовательных программ

2.5. Воспитателю за работу в разновозрастной дошкольной группе (из расчета установленной нагрузки воспитателя):

- при наличии двух, трех возрастов- 20 %

- при наличии более трех возрастов- 30 %

2.6. Воспитателю дошкольных группы, за работу по адаптированным образовательным программам (при наличии адаптированной образовательной программы), в зависимости от количества проведенных часов из расчета:

2 % - за реализацию в группе одной адаптированной образовательной программы;

4 % - за реализацию в группе двух адаптированных образовательных программ;

5% - за реализацию в группе трех и более адаптированных образовательных программ.

2.7. За ведение документации по ГО и ЧС специальному уполномоченному по делам ГО и ЧС -5 %

Производить доплату исходя из следующих критериев:

№	Критерии	Проценты
1	Ведение документации по вопросам ГО и ЧС, отчетность и проведение дней ГО и ЧС заседаний штаба	8 %
2	Составление инструктажей по правилам поведения учащихся и сотрудников в различных ЧС и их проведение (не менее 2-х раз в год)	1%
3	Обучение личного состава	1 %

2.8. За ведение документации по охране труда - 5 %

Производить доплату исходя из следующих критериев:

№	Критерии	Проценты
1	Ведение документации по вопросам ОТ, отчетность и проведение дней ОТ.	6 %

2	Составление инструктажей ОТ и их проведение. Ведение журналов инструктажей по ТБ	3 %
3	Проведение трехступенчатого контроля.	1 %

2.9. Лицу, ответственному за электробезопасность – 5 %

Производить доплату исходя из следующих критериев:

№	Критерии	Проценты
1	Организация и контроль за электробезопасностью ОУ	1%
2	Приемка работы электриков, проведение инструктажа по виду работы	1%

2.10. За ведение делопроизводства -45 %

2.11. За организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «учитель – учитель/педагог – педагог»;
- 2) «педагог – обучающийся».

До трех пар в образовательной организации по 2 % ежемесячно

2.12. За достоверность и своевременность заполнения всех мониторингов (АИС Мониторинг «Образование», ОО-1, ОО-2, 1ДОП, 85К, ДСС и т.д.) – 10% ежемесячно

2.13. За организацию работу :

- АИС « Электронная школа»- в средней школе- 5 %
- АИС « Электронный детский сад»- 3 %
- со школьным сайтом Госвеб ОУ – 8 %

2.14. Доплата шеф-повару -84,61%

№	Критерии	Проценты
1	За качество выполняемых работ	74,61%
2	За ведение документации на пищеблоке	10%

2.15. Доплата завхозу – 84,73%

№	Критерии	Проценты
1	Организация текущих ремонтов зданий	74,73%
2	Выполнение обязанностей экспедитора	10%

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

2.17. Критерии, понижающие выплаты стимулирующего характера:

№ пп	Наименование критерия	Максимальный процент снижения
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	5
2	Невыполнение педагогами кодекса педагогической этики	3
3	По итогам проверок контролирурующих органов	3
4	Несвоевременное представление и размещение информации на школьный сайт	2

Ш. Доведение до минимального размера оплаты труда.

3.1. Младшим воспитателям, помощникам воспитателей детского сада:

Стаж работы	Помощник воспитателя	Младший воспитатель
-------------	----------------------	---------------------

до 3 лет	74,84 %	74,62 %
от 3 до 5 лет	64,84 %	64,62 %
от 5 до 10 лет	59,84 %	59,62 %
от 10 до 15 лет	54,84 %	54,62 %
от 15 и выше	44,84%	44,62%

3.2. Обслуживающему персоналу:

Уборщик служебных помещений	82,31%
Рабочий кухни	82,31%
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	82,31%
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	82,31%
Сторож	82,31%
Повар	82,31%

3.3. За стаж работы воспитателям:

- от 1 года до 5 лет - **10 %**;
- от 5 лет и выше - **15 %**;

IV. Единовременные премии

4.1. Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников ОУ, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда.

4.2. Премирование осуществляется по приказу директора ОУ.

4.3. Единовременная премия может быть начислена любому работнику учреждения за:

- за выполнение особо важных и ответственных работ – **до 10%**;
- за выполнение работ по устранению аварий и ЧС техногенного характера - **10 %**;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики– **500 рублей**;
- при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики– **500 рублей**;
- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики– **500 рублей**;
- к профессиональным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики – **до 2000 рублей**, в пределах фонда оплаты труда
- в связи с юбилейными датами- **1000 рублей** (50 лет со дня рождения- женщины и мужчины, 55- лет женщины (при достижении пенсионного возраста), 60 лет – мужчины (при достижении пенсионного возраста).

V. Премияльные выплаты

5.1. Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников ОУ, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда.

5.2. Премирование осуществляется по приказу директора ОУ.

5.3. За реализацию проектов:

- муниципального уровня - 10%,
- республиканского уровня - 15 %
- российского уровня - 20 %

5.4. За обобщение и распространение педагогического опыта на:

- муниципальном уровне - 10%,
- зональном уровне - 15 %

5.5. Участие педагогов в:

- районных мероприятиях- до 10%
- республиканских мероприятиях -до 15%

5.6. За подготовку призеров обучающихся в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах и смотрах:

- муниципального уровня - 5%
- республиканского уровня - 8 %
- российского уровня - 10 %

5.7. Педагогам детского сада (основным работникам) за создание развивающей предметно-пространственной среды в дошкольной группе, музыкальном зале и на прогулочном участке до 70 % от должностного оклада ежемесячно на одну группу

№ пп	Критерии	Проценты
1	Оформление и обогащение развивающих центров	40 %
2	Изготовление новых наглядных и демонстрационных материалов	20 %
3	Сезонные оформления групповых ячеек	5 %
4	Оформление прогулочных участков	5 %

Пункты с 5.3 по 5.7. - это разовые премии, в случае невыполнения дорожной карты образовательным учреждением, на основании решения школьной комиссии и ходатайств с Управления образования.

VI. Оказание материальной помощи

6.1. Оказание материальной помощи работникам ОУ осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников ОУ, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда.

6.2. Оказание материальной помощи работникам осуществляется по приказу директора ОУ. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации, учреждения на основании письменного заявления работника и предоставленных документов.

6.3. Оказание материальной помощи осуществляется в следующих случаях:

Оказание материальной помощи может осуществляться в связи с особыми обстоятельствами:

- при стихийных бедствиях - до 3000 рублей (при наличии подтверждающих документов и решение школьной комиссии);
- при дорогостоящем лечении – 500 рублей (при наличии подтверждающих документов и решение школьной комиссии);
- в связи со смертью родителей, супруга (и), детей – 3000 рублей (при наличии копии свидетельства о смерти).

VII. Порядок изменений доплат и надбавок.

7.1. Выплаты доплат и надбавок рассматриваются комиссией, утвержденной приказом директора ОУ.

7.2. Выплаты стимулирующего характера могут быть снижены или отменены в течение учебного года приказом директора школы за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей работником.

7.3. В случае отказа или невозможности выполнения дополнительных обязанностей работником они могут быть переданы другому работнику с установлением соответствующей выплаты.

1 - экземпляр представлен в бухгалтерию Администрации МО «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики»

1 - находится у директора МКОУ «Чурильская НШДС»

1 - находится у Председателя ПК МКОУ « Чурильская НШДС »

Согласовано с председателем ПК

С.И.Чупина

