



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Казмасская средняя общеобразовательная школа
имени Героя Советского Союза Н.С. Павлова»
(МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова»)**

ПРИКАЗ

29.12.2022

№ 363

д. Новая Казмаска

**Об утверждении Положения об оплате труда
МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя
Советского Союза Н.С. Павлова»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», принимая во внимание постановление Правительства Удмуртской Республики от 15.07.2013 № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», распоряжение Главы Удмуртской Республики от 09.12.2022 № 460-РГ «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Удмуртской Республики в 2022 году», на основании постановления Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики» от 29.12.2022 № 3667 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики», руководствуясь Уставом МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» (прилагается).
2. Признать утратившими силу:
 - приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 29.12.2016 № 198 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова»;
 - приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 02.03.2017 № 60 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова»;
 - приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 02.08.2017 № 173 «О внесении изменений в Положение об оплате труда МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова», утвержденное приказом директора МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 29.12.2016 № 198»;
 - приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 21.08.2017 № 179 «О внесении изменений в Положение об оплате труда МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова», утвержденное приказом директора МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 29.12.2016 № 198»;

- приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 29.09.2017 № 223 «О внесении изменений в Положение об оплате труда МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова», утвержденное приказом директора МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 29.12.2016 № 198»;
- приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 09.11.2017 № 268 «О внесении изменений в Положение об оплате труда МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова», утвержденное приказом директора МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 29.12.2016 № 198»;
- приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 14.12.2017 № 306 268 «О внесении изменений в Положение об оплате труда МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова», утвержденное приказом директора МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 29.12.2016 № 198»;
- приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 20.07.2018 № 186 «О внесении изменений в Положение об оплате труда»;
- приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 31.12.2018 № 347 «О внесении изменений в Положение об оплате труда»;
- приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 19.08.2019 № 201 «О внесении изменений в Положение об оплате труда»;
- приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 20.11.2019 № 307 «О внесении изменений в Положение об оплате труда»;
- приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 28.07.2020 № 142 «О внесении изменений в Положение об оплате труда»;
- приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 25.11.2020 № 238 «О внесении изменений в Положение об оплате труда»;
- приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 14.05.2021 № 127 «О внесении изменений в Положение об оплате труда»;
- приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 06.08.2021 № 189 «О внесении изменений в Положение об оплате труда»;
- приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 24.08.2021 № 193 «О внесении изменений в Положение об оплате труда»;
- приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 29.10.2021 № 307 «О внесении изменений в Положение об оплате труда»;
- приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 30.12.2021 № 377 «О внесении изменений в Положение об оплате труда»;
- приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 23.06.2022 № 164 «О внесении изменений в Положение об оплате труда»;
- приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 25.07.2022 № 179 «О внесении изменений в Положение об оплате труда»;
- приказ МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» от 09.11.2022 № 285 «О внесении изменений в Положение об оплате труда».

3. Действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 01.12.2022.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы

Е.А. Кабанова

Приложение № 7
к Коллективному договору МБОУ
«Казмасская СОШ им. Героя
Советского Союза Н.С. Павлова»

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАЗМАССКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА Н.С. ПАВЛОВА»**

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзная организация работников
МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя
Советского Союза Н.С. Павлова»
(протокол от 29.12.2022 № 2)

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МБОУ «Казмасская
СОШ им. Героя Советского Союза Н.С.
Павлова»
от 29.12.2022 № 363

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Казмасская средняя общеобразовательная школа
имени Героя Советского Союза Н.С. Павлова»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Казмасская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Н.С. Павлова» (далее - Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Казмасская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Н.С. Павлова» (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15.07.2013 № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», постановлением Администрации муниципального образования «Завьяловский район» от 20.10.2009 № 4079 «Об организации введения новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений» (далее – постановление Администрации муниципального образования «Завьяловский район»), постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики» от 29.12.2022 № 3667 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики».

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения, в том числе и особенности оплаты труда библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в Учреждении.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах;

- выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Завьяловский район»;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Завьяловский район», за счет всех источников финансирования;

- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

1.7. Локальные нормативные акты Учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников – Профсоюзной организации работников Учреждения - в установленном законодательством порядке.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. 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 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)		
		Работников дошкольных образовательных учреждений	Работников общеобразовательных учреждений	Работников учреждений дополнительного образования
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	11521
	2 квалификационный уровень	13854	12676	12424
	3 квалификационный уровень	13946	12745	12482

	4 квалификационный уровень	14003	12813	12562
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	8782		
	2 квалификационный уровень	8795		
	3 квалификационный уровень	8805		

, где:

ДОУ - структурное подразделение Учреждения, реализующее образовательную программу дошкольного образования;

ООУ - общеобразовательное учреждение;

УДО – учреждения дополнительного образования.

2.1.2. Должностные оклады работников культуры устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (руб.)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	8750
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	8767
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	8772

2.1.3. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные 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 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

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

2.1.4. 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 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад (руб.)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	8717
	2 квалификационный уровень	8722

Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	8727
	2 квалификационный уровень	8739
	3 квалификационный уровень	8750

2.1.5. Должностные оклады служащих по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются руководителем организации в следующих размерах:

Должность	Оклад, должностной оклад (руб.)
Специалист по охране труда, ассистент по оказанию технической помощи	8744
Специалист по охране труда II категории	8750
Специалист по охране труда I категории	8767

2.2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам Учреждения в соответствии с Перечнем, приведенным в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

2.3. Выплаты компенсационного характера

2.3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата по районному коэффициенту;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в Учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

2.3.3. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

2.3.6. Доплата за специфику работы в Учреждении устанавливается в зависимости от осуществляемой Учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ:

Размер доплаты от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Основание
---	-----------

15%	- работникам Учреждения с круглосуточным пребыванием не менее 90 % обучающихся; - педагогическим работникам за преподавание национального языка и литературы (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения; - педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов; - педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования на национальном языке, отраженные в основной образовательной программе дошкольного образования.
15-20%	- за работу в Учреждении (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 учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования. Перечень работников, которым может устанавливаться доплата за специфику работы в Учреждении, и её размер определяется руководителем Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья.
20%	- педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья; - специалистам психолого-медико-педагогических, логопедических пунктов.

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

2.3.8. Месячная заработная плата (в том числе с учетом стимулирующих и компенсационных выплат) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (размера минимальной заработной платы в субъекте РФ).

Индексация заработной платы до МРОТ.

Оклад работников индексируется в связи с ростом официально установленного минимального размера платы труда (МРОТ).

При каждом изменении МРОТ проводится увеличение окладов работников до значения МРОТ, установленного законодательством.

Оклад с учетом индексации выплачивается работникам начиная с даты, когда вступило в силу новое значение МРОТ.

2.3.9. 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.

Согласно части 1 статьи 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

2.3.10. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (службами), исполнение обязанностей сопровождающего группу детей на школьном автобусе, исполнение обязанностей контрактного управляющего (далее – дополнительная работа).

Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются Положением о выплатах компенсационного характера работникам МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» (Приложение № 2) в пределах фонда оплаты труда.

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

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

2.4. Выплаты стимулирующего характера

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

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

- надбавка за качество выполняемых работ.

2.4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» (далее - Приложение № 3) в установленном законодательством порядке.

2.4.3. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей структурного подразделения Учреждения 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.

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

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

- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- единовременные премии.

2.4.6. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с Приложением № 3.

Размер премии определяется индивидуально.

Премия по итогам работы за месяц, квартал, год не выплачивается работникам Учреждения в следующих случаях:

- если работник находился на больничном свыше 7 (семи) рабочих дней в течение периода, за который начисляется премия;
- если находился в отпуске за свой счет свыше 7 (семи) рабочих дней в течение периода, за который начисляется премия;
- если имеется дисциплинарное взыскание в течение периода, за который начисляется премия;
- если имеются случаи травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- если имеются жалобы родителей (законных представителей) обучающихся в течение периода, за который начисляется премия.

Вновь принятым на работу в Учреждение или уволившимся из Учреждения по уважительным причинам, находившимся на больничном менее 7 (семи) рабочих дней в течение периода, за который начисляется премия, расчет производится пропорционально отработанному времени.

2.4.7. 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 Учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с Приложением № 3.

2.4.8. 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 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 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.

2.4.9. Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с Приложением № 3.

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

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почётное звание;
- выплаты за наличие учёной степени и (или) учёного звания;
- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

2.4.11. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам, руководителю структурного подразделения устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

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

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

- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

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

2.4.13. Работникам Учреждения 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.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается пропорционально отработанному времени.

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

2.4.14. За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, руководителем Учреждения устанавливаются надбавки в соответствии с Приложением № 3.

2.4.15. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с Приложением № 3 в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда работников Учреждения, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых Учреждением объема муниципальных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

На выплаты стимулирующего характера работникам столовых при Учреждении может быть направлено до 100 % средств, полученных в качестве наценки на продукты питания в Учреждении.

2.5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников Учреждения:

- оплата труда педагогических работников Учреждения.

2.6. Оплата труда педагогических работников Учреждения

2.6.1. 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 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 за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

2.6.2. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу:

- выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

- 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.

2.6.3. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки утверждаются два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

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

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

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

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

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

2.6.9. 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 2.6.1. настоящего Положения.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.7.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с учащимися по заочной форме обучения, 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 Учреждении.

2.7.2. 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 Учреждении 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).

2.7.3. 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.

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.

2.7.4. 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.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

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

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

- руководителю учреждения – Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики»;
- заместителям руководителя Учреждения – руководителем Учреждения.

3.3. Должностной оклад руководителя Учреждения с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой Учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности (далее – группы по оплате труда), в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению, устанавливается в следующих размерах:

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

3.4. Должностной оклад заместителей руководителя Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

3.5. Должностные оклады перечисленным ниже руководителям Учреждений устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством учащихся (воспитанников) до 38 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 70 человек;
- 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с количеством воспитанников до 10 человек.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

3.6. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплата по районному коэффициенту;

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

3.7. 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.

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

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

3.9.1. 15 % должностного оклада:

- за работу в общеобразовательном учреждении с круглосуточным пребыванием не менее 90 процентов обучающихся;

3.9.2. 15 – 20 % должностного оклада:

- за работу в образовательном учреждении, имеющем не менее двух отделений, 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 образовательном учреждении, реализующем образовательную программу дошкольного образования, имеющей не менее двух групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности.

3.10. 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.

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

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

3.13. 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 ведомственные награды;

- надбавка за наличие ученой степени в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 2.4.13. настоящего Положения;

- иные выплаты, предусмотренные правовыми актами, утвержденными Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики».

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

3.15. 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 должностного оклада;

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

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

3.16. При наличии у руководителя Учреждения почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», нагрудного знака «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», ведомственного знака отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается надбавка за ведомственные награды в размере 5 процентов должностного оклада.

3.17. Премирование руководителя Учреждения устанавливается распоряжением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский 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 Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики».

3.18. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики» в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы Учреждения на основании соответствующих правовых актов Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики».

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя Учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 3.3. настоящего Положения.

3.19. Условия оплаты труда руководителю Учреждения устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного распоряжением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики» от 06.05.2022 № 193 «Об установлении соотношения уровня заработной платы руководителей к уровню заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики» предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы

руководителя 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 его руководителя, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

3.20. С учетом условий труда заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплата по районному коэффициенту;
- 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).

3.21. Заместителям руководителя Учреждения, руководителю структурного подразделения к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в Учреждении в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 2.3.6. настоящего Положения.

3.22. Заместителям руководителя Учреждения, руководителю структурного подразделения устанавливается выплата по районному коэффициенту в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.23. 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, руководителю структурного подразделения в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

3.24. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Приложением № 2.

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

3.26. 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.

3.27. Заместителям руководителя учреждения руководителем Учреждения, руководителю структурного подразделения 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.

3.28. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем Учреждения с учетом результатов деятельности Учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя Учреждения, руководителю структурного подразделения, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с Приложением № 3.

3.29. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя Учреждения, руководителю структурного подразделения, за работу, направленную на развитие Учреждения, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с Приложением № 3.

3.30. Заместителям руководителя Учреждения, руководителю структурного подразделения, 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 2.4.14. настоящего Положения;
- иные выплаты, предусмотренные Приложением № 3.

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

- заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;
- заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.

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

3.32. В целях стимулирования заместителей руководителя Учреждения, руководителя структурного подразделения, им устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 2.4.5.-2.4.9. настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем Учреждения.

3.33. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, руководителю структурного подразделения, 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.

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

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

4. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения

4.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Совета депутатов муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики» о бюджете муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики» на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

4.2. 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.

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

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

- за проверку письменных работ – до 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 70 процентов штатной численности педагогических работников (учителей) Учреждения;

- за заведование кабинетами – до 8 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 35 процентов штатной численности педагогических работников Учреждения;

- за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе – до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое перечисленное структурное подразделение Учреждения;

- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (службами) – 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 Учреждению.

4.4. 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.

4.5. Руководитель Учреждения ежегодно составляет и утверждает основную часть месячной заработной платы педагогических работников и закрепляет её в тарификационных списках, согласно приложениям № 6, № 7 к настоящему Положению.

5. Заключительные положения

5.1. Оказание материальной помощи работникам Учреждения, в том числе заместителям руководителя Учреждения, производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения в соответствии с Приложением № 8 к настоящему Положению с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя
Советского Союза Н.С. Павлова»

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАЗМАССКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА Н.С. ПАВЛОВА»**

**ПЕРЕЧЕНЬ
работников МБОУ «Казмасская СОШ им Героя Советского Союза Н.С. Павлова»,
работающих в сельских населенных пунктах**

1. Руководители:
 - руководитель Учреждения и их заместители;
 - руководители структурных подразделений и его заместители.
 2. Специалисты:
 - педагогические работники;
 - преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;
 - руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
 - инспекторы, методисты;
 - психологи, социологи, социальные педагоги;
 - старшие лаборанты;
 - 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.
-

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАЗМАССКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА Н.С. ПАВЛОВА»**

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах компенсационного характера работникам
МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова»**

I. Общие положения

1.1. Положение о выплатах компенсационного характера работникам МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» (далее – Положение о выплатах компенсационного характера) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» (далее – Положение об оплате труда работников) в целях формирования и распределения фонда оплаты труда в МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» (далее - Учреждение).

1.2. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения распределяются комиссией по рассмотрению и распределению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» (далее – Комиссии), в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности Учреждения, направленных Учреждением на оплату труда.

1.3. Настоящее Положение предусматривает и определяет виды, размеры, условия и порядок установления компенсационных выплат.

1.4. Компенсационные выплаты работникам Учреждения могут быть сняты приказом руководителя Учреждения:

- при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной компенсационной выплатой;
- за невыполнение работы установленной компенсационной выплатой.

1.5. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются один раз в учебном году.

II. Виды компенсационных выплат

2.1. В Учреждении предусмотрены следующие виды компенсационных выплат:

2.1.1. За проверку письменных работ от должностного оклада с учетом педагогической нагрузки:

- 10 % - русский язык и литература, математика, алгебра, геометрия, начальные классы;
- 6 % - английский язык;
- 4% - физика, родной язык (удмуртский), химия, биология, история, обществознание, география;
- 3 % - ИЗО, ОБЖ, экология, экономика, музыка, технология, информатика;

2.1.2. за заведование кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытным участком от должностного оклада:

- 10 % - учебная мастерская (технический труд, обслуживающий труд);
- 10 % - учебно-опытный участок площадью 3,5 га;
- 6% - кабинеты повышенной опасности (физика, спортивный зал, информатика);
- 4 % - кабинеты начальных классов, литературы, математики, истории, ИЗО, музыки, химии, информатика, английского языка, удмуртского языка, ОБЖ, актовый зал;

2.1.3. Руководство методическими объединениями (службами), научными обществами:

- 10% - руководство научным обществом «Поиск»;
- 10% - руководство методическим объединением классных руководителей;
- 10% - руководство методическим объединением учителей начальных классов;
- 10% - руководство методическим объединением учителей гуманитарного цикла;
- 10% - руководство методическим объединением учителей естественно-математического цикла
- 10% - руководство школьной методической службой.

2.1.4. За классное руководство от должностного оклада – 25%.

Оставшийся фонд распределяется комиссией по рассмотрению и распределению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат Учреждения по критериям результативности деятельности классных руководителей и пересматривается 2 раза в год (январь, август) на основании Оценочных листов работы классных руководителей Учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению о выплатах компенсационного характера работникам).

На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности классных руководителей проводится подсчет баллов за соответствующий период.

После подсчета баллов определяется денежный вес одного балла, который умножается на сумму баллов каждого классного руководителя, что и является размером выплат классному руководителю за классное руководство.

2.1.5. За исполнение обязанностей сопровождающего группу детей на школьном автобусе – 3000,00 руб.

2.1.6. За исполнение обязанностей контрактного управляющего – 5000,00 руб.

III. Комиссия по рассмотрению и распределению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат

3.1. Комиссия создается в целях мониторинга и оценки качества работы работников Учреждения рассмотрения и распределения компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат работникам Учреждения.

3.2. Комиссия в своей работе руководствуется Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики» от 29.12.2022 № 3667 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики» Уставом Учреждения, настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников Учреждения.

3.3. Комиссия формируется из лиц, которые заинтересованы принять участие в ее деятельности.

В состав Комиссии включаются:

- заместитель директора Учреждения по учебной работе;
- заместитель директора Учреждения по воспитательной работе;
- руководитель структурного подразделения;
- сотрудник структурного подразделения Учреждения;
- представитель профсоюзной организации Учреждения;
- представители работников Учреждения – 2 чел.

Персональный состав Комиссии (нечетное число членов) определяется на собрании трудового коллектива Учреждения открытым голосованием на текущий учебный год.

В случае обстоятельств непреодолимой силы (увольнение сотрудника) может быть создано внеочередное Общее собрание трудового коллектива Учреждения для определения персонального состава Комиссии (нечетное число членов).

На основании выписки из протокола Общего собрания трудового коллектива Учреждения руководитель Учреждения издает приказ «О составе Комиссии по рассмотрению и распределению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» на текущий учебный год».

3.4. Заседания Комиссии по распределению баллов проводятся 2 раза в год: на 01 сентября текущего года и на 31 января текущего года.

При необходимости заседания Комиссии могут проходить внепланово.

3.5. Председателя и секретаря Комиссия избирают на первом заседании.

3.5.1. Председатель Комиссии:

- проводит заседания Комиссии;
- распределяет обязанности между членами Комиссии;
- несет ответственность за оформление и хранение индивидуальных карт работников в течение квартала.

- предварительно изучает документы и представляет их на заседании комиссии.

3.5.2. Основными обязанностями Секретаря являются:

- оказание содействия председателю Комиссии в исполнении им его функций, в том числе в установлении повестки дня, даты и времени проведения заседания;

- решение всех организационных вопросов, связанных с подготовкой и проведением заседаний Комиссии;

- обеспечение уведомления членов Комиссии о дате, времени и месте заседаний, повестке дня;

- ведение протоколов заседаний Комиссии; оформление протокола заседания в 5-дневный срок; сводного оценочного листа, выписки из протоколов;

- внесение в индивидуальные карты данных мониторинга работников на основании представленных сведений, а также рекомендаций Комиссии.

3.6. Комиссия:

- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников Учреждения в соответствии с утвержденными критериями;

- осуществляет анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение размера компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат на следующий период.

- запрашивает дополнительную информацию о деятельности работника Учреждения в пределах своей компетентности;

- принимает решения о соответствии деятельности работника Учреждения требованиям к установлению размера или не назначении компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат;

- на основании всех материалов Комиссия составляет оценочный лист работника Учреждения для определения размера компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат, оформляет сводный оценочный лист в соответствии с критериями и показателями эффективности работы;

- председатель Комиссии знакомит работников Учреждения с данными оценочного листа под роспись;

- утвержденный Комиссией сводный оценочный лист подписывается председателем и членами Комиссии и является приложением к протоколу заседания Комиссии.

Протокол направляется руководителю Учреждения для рассмотрения и согласования в течение 3-х дней после заседания Комиссии.

3.7. На основании протокола Комиссии руководитель Учреждения издает приказ о распределении компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления. Не назначение компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат после рассмотрения Комиссией оформляется приказом руководителя Учреждения с указанием периода и причин, повлекших не назначение данных выплат.

3.8. В процессе рассмотрения оценочных листов работников Учреждения Комиссия осуществляет проверку подходов к оценке компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат по каждому работнику, подсчитывает количество набранных баллов каждым работником отдельно и общее количество баллов набранных работниками Учреждения по категориям работников.

На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогов проводится подсчет баллов за соответствующий период. После подсчета баллов определяется денежный вес одного балла, который умножается на сумму баллов каждого педагога, что и является размером выплат педагогу.

Баллы заместителей директора, руководителя структурного подразделения, представленные в оценочных листах, равны одному проценту.

Данные расчеты осуществляет сотрудник МКУ «ЦБАС» по Казмасской территории.

3.9. Комиссия принимает решение о размере постоянных выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам Учреждения, большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

Утвержденный Комиссией сводный оценочный лист подписывается председателем и членами Комиссии и является приложением к протоколу о стимулирующих выплатах.

3.10. Работник вправе подать в Комиссию обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности в течение 3 дней с момента ознакомления с индивидуальной картой для определения размера стимулирующих выплат. Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.11. Комиссия рассматривает письменные обращения работников Учреждения по вопросам стимулирующих выплат и по каждому письменному обращению принимает решение в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом Учреждения.

3.12. Комиссия представляет отчет о своей деятельности на Общем собрании трудового коллектива Учреждения. Работники Учреждения дают оценку деятельности Комиссии и вносят по мере необходимости, предложения по улучшению ее работы.

3.13. Делопроизводство.

3.13.1. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

3.13.2. Протоколы Комиссии нумеруются, прошиваются.

3.13.3. Протоколы Комиссии и оценочные листы работников Учреждения для определения размера стимулирующих выплат хранятся в делах Учреждения 1 год.

Приложение № 1
к Положению о выплатах компенсационного
характера работникам МБОУ «Казмасская
СОШ им. Героя Советского Союза Н.С.
Павлова»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
работы классного руководителя _____ (ФИО, класс)

№ п/п	Критерии	Индикаторы	Баллы	Обоснование	Количество баллов
1.	Отсутствие факта постановки учащихся на профилактический учет	<i>Справка заместителя директора по воспитательной работе</i>	Отсутствие постановки - 1 балл	<i>Справка заместителя директора по воспитательной работе</i>	
2.	Участие класса в спортивных и массовых общешкольных, районных, республиканских мероприятиях	Мониторинг посещаемости (каждое общешкольное мероприятие)	100-80% -3 балла 79-60% - 2 балла 59-40% - 1 балл	<i>Справка заместителя директора по воспитательной работе</i>	
3.	Внешний вид учащихся класса (Полное соответствие «Положению о требованиях к школьной форме и внешнему виду учащихся МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова»)	Рейды по проверке внешнего вида учащихся (1 раз в месяц)	100-80% -3 балла 79-60% - 2 балла 59-40% - 1 балл	<i>Справка заместителя директора по воспитательной работе</i>	
4.	Организация досуга учащихся класса (посещение театров, выставок, музеев, экскурсий, выездных мастер-классы, и т.д.)	Мероприятие, дата, количество учащихся, фото	4 и более мероприятий – 3 балла 2-3 мероприятия – 2 балла 1 мероприятие – 1 балл	<i>Краткое описание мероприятий</i>	
5.	Наличие документации классного руководителя и своевременное оформление: - личное дело учащегося; - журналы по ПДД, ППБ, ОТ и ТБ - анализ и план воспитательной работы; - социальный паспорт класса; - результаты педагогического, социального, психологического, физического исследования учащихся класса; - протоколы родительских собраний; - аналитические материалы	Перечень документации классного руководителя:	1 балл	<i>Справка заместителя директора по воспитательной работе и справка заместителя директора по учебной работе</i>	
6.	Работа с ветеранами педагогического труда	План работы с ветеранами педагогического труда Фото	1 балл	<i>Информация об исполнении Плана работы с ветеранами педагогического труда</i>	
7.	Участие учащихся всего класса в деятельности детских и молодежных общественных организаций	Наличие Программы (плана), 100% участие учащихся Фото	5 баллов	<i>Информация о проделанной работе</i>	
8.	Реализация программы внеурочной деятельности	Наличие Программы	3 баллов	<i>Информация о реализации Программы внеурочной деятельности</i>	
Максимальное количество баллов			20 баллов		

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

	ФИО	подпись	дата
1.			
2.	ФИО	подпись	дата

С оценочным листом
ознакомлен(а)

	ФИО	подпись	дата
3.	ФИО	подпись	дата
4.	ФИО	подпись	дата
5.	ФИО	подпись	дата
6.	ФИО	подпись	дата
7.	ФИО	подпись	дата
8.	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	дата

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАЗМАССКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА Н.С. ПАВЛОВА»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам
МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» (далее - Положение) определяет порядок и условия оплаты стимулирующих выплат работникам МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» (далее – работники Учреждения).

1.2. Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики» от 29.12.2022 № 3667 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики» Положением об оплате труда работников МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» (далее – Положение об оплате труда) и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений, в целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам.

1.3. Положение предусматривает наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Администрации муниципального образования «Завьяловский район» от 20.10.2009 № 4079 «Об организации введения новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений», за счет всех источников финансирования.

1.4. Основанием для начисления стимулирующих выплат является результативность деятельности работников Учреждения в соответствии с критериями эффективности работы.

1.5. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка критериев и показателей, их весового значения в баллах.

1.6. Оценка эффективности работы работников Учреждения проводится 2 раза в год (август, январь) Комиссией по рассмотрению и распределению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» (далее - Комиссия), созданной в МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» (далее - Учреждение), приказом руководителя Учреждения на текущий учебный год, на основании мониторинга результативности деятельности работников Учреждения в рамках внутришкольного контроля.

1.7. Комиссия формируется из лиц, которые заинтересованы принять участие в ее деятельности.

В состав Комиссии включаются:

- заместитель директора Учреждения по учебной работе;
- заместитель директора Учреждения по воспитательной работе;

- руководитель структурного подразделения;
- сотрудник структурного подразделения Учреждения;
- представитель профсоюзной организации Учреждения;
- представители работников Учреждения – 2 чел.

Персональный состав Комиссии (нечетное число членов) определяется на собрании трудового коллектива Учреждения открытым голосованием на текущий учебный год.

В случае обстоятельств непреодолимой силы (увольнение сотрудника) может быть созвано внеочередное Общее собрание трудового коллектива Учреждения для определения персонального состава Комиссии (нечетное число членов).

На основании выписки из протокола собрания трудового коллектива Учреждения руководитель Учреждения издает приказ «О составе Комиссии по рассмотрению и распределению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» на текущий учебный год».

1.8. Заседания Комиссии по распределению баллов проводятся 2 раза в год: на 01 сентября текущего года и на 31 января текущего года. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников Учреждения проводится за соответствующий период (февраль – август, сентябрь - январь).

При необходимости заседания Комиссии могут проходить внепланово.

1.9. После подсчета баллов по каждому работнику составляется итоговый оценочный лист, отражающий общую сумму баллов.

Стоимость одного балла для педагогических работников составляет 40 (сорок) рублей 00 копеек. Стоимость одного балла используется для определения общей суммы стимулирующей выплаты «надбавка за интенсивность и высокие результаты работы», которая умножается на сумму баллов каждого педагогического работника Учреждения, что и является размером стимулирующих выплат по результатам труда.

1.10. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

2. Выплаты стимулирующего характера

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

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

- надбавка за качество выполняемых работ.

2.2. **Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается следующим работникам:

- заместителям директора, руководителю структурного подразделения с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество их работы, согласно Приложению № 1 к настоящему Положению;
- педагогическим работникам за организацию учебно-воспитательной, научно-методической работы и здоровьесберегающей деятельности согласно Приложению № 2 к настоящему Положению;
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе согласно Приложению № 3 к настоящему Положению;

- воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре структурного подразделения за организацию воспитательного процесса согласно Приложению № 4 к настоящему Положению;

- учителю-логопеду структурного подразделения за организацию воспитательного процесса согласно Приложению № 5 к настоящему Положению;

- педагогу-библиотекарю согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

Вновь принятым на работу в Учреждение заместителям директора, руководителю структурного подразделения, вышедшим из декретного отпуска, выплаты стимулирующего характера устанавливаются в размере 50% от должностного оклада.

2.3. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей структурного подразделения Учреждения 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.

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

2.4. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в Учреждении работникам устанавливаются следующие **премиальные выплаты**:

2.4.1. По итогам работы за месяц, квартал, год - от 5 до 30% от оклада. Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.4.2. За выполнение особо важных и ответственных работ - от 5 до 30% от оклада, за исполнение обязанностей директора Учреждения в период отпуска, временной нетрудоспособности, командировок и т.д. – 100% от оклада. Премия выплачивается одновременно 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 от приносящей доход деятельности.

2.4.3. Единовременные премии - от 5 до 30% от оклада. Единовременные премии работникам Учреждения выплачиваются:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики	25% от должностного оклада, ставки заработной платы
- при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики	20% от должностного оклада, ставки заработной платы
- при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждения Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики	15 % от должностного оклада, ставки заработной платы
- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики, иными ведомственными наградами, знаками отличия, присвоении иных званий;	10 % от должностного оклада, ставки заработной платы
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения)	
- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;	5 % от должностного оклада, ставки заработной платы
- к профессиональным праздникам	

- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	100% от должностного оклада, ставки заработной платы
--	--

2.5. Размер премиальной выплаты определяется индивидуально с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда работников Учреждения, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых учреждением объема государственных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

2.6. Премииальные выплаты не выплачиваются работникам Учреждения в следующих случаях:

- если работник находился на больничном свыше 7 (семи) рабочих дней в течение периода, за который начисляется премия;
- если находился в отпуске за свой счет свыше 7 (семи) рабочих дней в течение периода, за который начисляется премия;
- если имеется дисциплинарное взыскание в течение периода, за который начисляется премия;
- если имеются случаи травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- если имеются жалобы родителей (законных представителей) обучающихся в течение периода, за который начисляется премия.

Вновь принятым на работу в Учреждение или уволившимся из Учреждения по уважительным причинам, находившимся на больничном менее 7 (семи) рабочих дней в течение периода, за который начисляется премия, расчет производится пропорционально отработанному времени.

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

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почётное звание;
- выплаты за наличие учёной степени и (или) учёного звания;
- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

2.8. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам, руководителю структурного подразделения устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- педагогическим работникам, руководителю структурного подразделения, имеющим I квалификационную категорию	10 % от должностного оклада, ставки заработной платы
- педагогическим работникам, руководителю структурного подразделения, имеющим высшую квалификационную категорию	20 % от должностного оклада, ставки заработной платы

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

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

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

2.10. Работникам Учреждения 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.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается пропорционально отработанному времени.

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

2.11. За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, руководителем Учреждения устанавливается единовременная выплата в размере от 5 до 30% в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.12. На выплаты стимулирующего характера работникам столовой при Учреждении может быть направлено до 100 % средств, полученных в качестве наценки на продукты питания в Учреждении.

3. Комиссия по рассмотрению и распределению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова»

3.1. Комиссия по рассмотрению и распределению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» (далее - Комиссия) создается в целях мониторинга и оценки качества работы работников МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова», рассмотрения и распределения компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат работникам МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова».

3.2. Комиссия в своей работе руководствуется Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики» от 29.12.2022 № 3667 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики», Уставом МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова», настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников Учреждения.

3.3. Комиссия формируется из лиц, которые заинтересованы принять участие в ее деятельности.

В состав Комиссии включаются:

- заместитель директора Учреждения по учебной работе;
- заместитель директора Учреждения по воспитательной работе;
- руководитель структурного подразделения;
- сотрудник структурного подразделения Учреждения;
- представитель профсоюзной организации Учреждения;
- представители работников Учреждения – 2 чел.

Персональный состав Комиссии (нечетное число членов) определяется на Общем собрании трудового коллектива Учреждения открытым голосованием на текущий учебный год.

На основании выписки из протокола Общего собрания трудового коллектива Учреждения руководитель Учреждения издает приказ «О составе Комиссии по рассмотрению и распределению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат

МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» на текущий учебный год».

3.4. Заседания Комиссии по распределению баллов проводятся 2 раза в год: на 01 сентября текущего года и на 31 января текущего года.

При необходимости заседания Комиссии могут проходить внепланово.

3.5. Председателя и секретаря Комиссия избирают на первом заседании.

3.5.1. Председатель Комиссии:

- проводит заседания Комиссии;
- распределяет обязанности между членами Комиссии;
- несет ответственность за оформление и хранение индивидуальных карт работников в течение квартала.

- предварительно изучает документы и представляет их на заседании комиссии.

3.5.2. Основными обязанностями Секретаря являются:

- оказание содействия председателю Комиссии в исполнении им его функций, в том числе в установлении повестки дня, даты и времени проведения заседания;
- решение всех организационных вопросов, связанных с подготовкой и проведением заседаний Комиссии;

- обеспечение уведомления членов Комиссии о дате, времени и месте заседаний, повестке дня;

- ведение протоколов заседаний Комиссии; оформление протокола заседания в 5-дневный срок; сводного оценочного листа, выписки из протоколов.

- внесение в индивидуальные карты данных мониторинга работников на основании представленных сведений, а также рекомендаций Комиссии.

3.6. Комиссия:

- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников Учреждения в соответствии с утвержденными критериями;

- осуществляет анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение размера компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат на следующий период.

- запрашивает дополнительную информацию о деятельности работника Учреждения в пределах своей компетентности;

- принимает решения о соответствии деятельности работника Учреждения требованиям к установлению размера или не назначении компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат;

- на основании всех материалов Комиссия составляет оценочный лист работника Учреждения для определения размера компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат, оформляет сводный оценочный лист в соответствии с критериями и показателями эффективности работы, указанными в приложениях № 1-6;

- заместитель директора Учреждения по учебной работе знакомит работников Учреждения с данными карты под роспись;

- утвержденный Комиссией сводный оценочный лист подписывается председателем и членами Комиссии и является приложением к протоколу заседания Комиссии.

Протокол направляется руководителю Учреждения для рассмотрения и согласования в течение 3-х дней после заседания Комиссии.

3.7. На основании протокола Комиссии руководитель Учреждения издает приказ о распределении компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления. Не назначение компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат после рассмотрения Комиссией оформляется приказом руководителя Учреждения с указанием периода и причин, повлекших не назначение данных выплат.

3.8. В процессе рассмотрения оценочных листов работников Комиссия осуществляет проверку подходов к оценке компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат по каждому работнику, подсчитывает количество набранных баллов каждым работником отдельно и общее количество баллов набранных работниками Учреждения по категориям работников.

При установлении размера стимулирующих выплат применяются следующие критерии:

Наименование должности работника Учреждения	Критерий
Заместитель директора	1 балл равен одному проценту
Заведующий столовой	
Шеф-повар	
Руководитель структурного подразделения	
Учитель-логопед структурного подразделения	
Воспитатель структурного подразделения	- 10 % - 0-5 баллов; - 20 % - 6-10 баллов; - 30 % - 11-15 баллов; - 40 % - 16-20 баллов; - 50 % - 21-25 баллов; - 60 % - 26-30 баллов.
Музыкальный руководитель	
Педагогический работник	Стоимость одного балла составляет 40 (сорок) рублей 00 копеек

Данные расчеты осуществляет ведущий экономист МКУ «ЦБАС».

3.9. Комиссия принимает решение о размере постоянных выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам Учреждения, большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

Утвержденный Комиссией сводный оценочный лист подписывается председателем и членами Комиссии и является приложением к протоколу о стимулирующих выплатах.

3.10. Работник вправе подать в Комиссию обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности в течение 3 дней с момента ознакомления с индивидуальной картой для определения размера стимулирующих выплат. Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.11. Комиссия рассматривает письменные обращения работников Учреждения по вопросам стимулирующих выплат и по каждому письменному обращению принимает решение в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом Учреждения.

3.12. Комиссия представляет отчет о своей деятельности на Общем собрании трудового коллектива Учреждения. Работники Учреждения дают оценку деятельности Комиссии и вносят по мере необходимости, предложения по улучшению ее работы.

3.13. Делопроизводство.

3.13.1. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

3.13.2. Протоколы Комиссии нумеруются, прошиваются, и скрепляются подписью руководителя Учреждения и печатью Учреждения.

3.13.3. Протоколы Комиссии и индивидуальные карты работников Учреждения для определения размера стимулирующих выплат хранятся в делах Учреждения 1 год.

Приложение № 1
к Положению о выплатах стимулирующего
характера работникам МБОУ «Казмасская
СОШ им. Героя Советского Союза Н.С.
Павлова»

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ
для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по учебной работе

Показатель	Критерий	Измерители (индикаторы) показателей	Кол-во баллов	Результат	Обоснование
1. Эффективность управленческой деятельности	1.1. Эффективное выполнение плана внутришкольного контроля	Работа осуществляется: - систематически – 5; - эпизодически – 0	5		<i>План ВШК, наличие справок</i>
	1.2. Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы	Локальные акты разрабатываются: - своевременно – 5; - не разрабатываются - 0	5		Локальные акты
	1.3. Информационная открытость	Обновление информации на сайте школы: - 1 раз в месяц – 5; - отсутствие обновлений - 0	5		<i>Информация на сайте</i>
2. Выполнение муниципального задания	Достижение показателей муниципального задания: - на уровне начального общего образования; - на уровне основного общего образования; - на уровне среднего общего образования (рассчитывается по каждому уровню отдельно)	100%	10		<i>Отчет о выполнении муниципального задания</i>
		Менее 100%	0		
3. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов	3.1. Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию: - на уровне начального общего образования; - на уровне основного общего образования; - на уровне среднего общего образования (рассчитывается по каждому уровню отдельно)	50% или более	10		<i>Приказы Министерства образования и науки УР</i>
		49-20%	5		
		Менее 20%	0		
	3.2. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по профилю преподаваемого учебного предмета за последние три года в общем числе педагогических работников, участвующих в реализации образовательных программ: - на уровне начального общего образования; - на уровне основного общего образования; - на уровне среднего общего образования (рассчитывается по каждому уровню отдельно)	90% или более	10		<i>Приказы Учреждения</i>
		89-70%	5		
		Менее 70%	0		
	3.3. Организация методических недель, единых методических дней	Наличие	10		<i>Материалы проведенных мероприятий</i>
		Отсутствие	0		

	3.4. Организация конференций, семинаров на базе образовательного учреждения	- школьный уровень – 1; - муниципальный уровень – 2 - региональный уровень – 3	3		Материалы проведенных мероприятий
	3.5. Организация работы с молодыми учителями	Работа осуществляется: - систематически – 5; - эпизодически – 0	5		Материалы проведенных мероприятий, протоколы семинаров
4. Качество и общедоступность общего образования в школе	4.1. Успеваемость по школе	95-100 %	5		Отчёт зам. директора по УР
		90-94%	4		
		80-94%	3		
		50-79%	2		
	4.2. Качество знаний по школе	50 -100 %	5		Отчёт зам. директора по УР
		40- 49%	4		
		20- 39%	3		
5. Уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации	5.1. Показатели успеваемости учащихся по результатам государственной (итоговой) аттестации (по результатам ЕГЭ, ОГЭ) и других форм независимой оценки качества образования)	1. Результаты по обязательным предметам: -выше среднего по району – 1 б -выше среднего по Удмуртской Республике – 2 б 2. По предметам по выбору: -выше среднего по району – 1 б -выше среднего по Удмуртской Республике – 2 б	3		Протоколы экзаменов
	5.2. Достижения учащихся более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	Динамика качественной успеваемости: - отрицательная – 0 - стабильная – 5 - положительная – 10	10		Протоколы, классные журналы, итоги ЕГЭ и ОГЭ
	5.4. Промежуточная аттестация		6		Анализы
6. Качество и результативность работы по сохранению контингента обучающихся	6.1. Сохранение контингента обучающихся 1-11-х классов (отсутствие обучающихся, выбывших по вине образовательного учреждения)	- наличие – 0 - отсутствие - 5	5		Отчёт зам. директора по УР
	6.2. Эффективная организация различных форм получения образования (экстернат, обучение на дому, семейное образование и т.д.)	Реализация образовательных программ: - успешное освоение – 5; - не освоение - 0	5		Отчёт зам. директора по УР
7. Участие в олимпиадах, интеллектуальных конкурсах	7.1. Участие во Всероссийской олимпиаде школьников	-школьный уровень – 5; -муниципальный уровень – 10; -республиканский уровень - 15	10		Отчёт зам. директора по УР
	7.2. Участие в интеллектуальных конкурсах	- российские конкурсы – 2; - международные конкурсы - 5	5		Отчёт зам. директора по УР
8. Уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	Эффективная организация учебно-воспитательного процесса: - соответствие режима образовательного учреждения СанПиНам - соблюдение охраны труда и ТБ (кабинеты повышенной опасности) - выполнение учебного плана и образовательных программ по учебным предметам	- отсутствие нарушений – 1 - наличие нарушений – 0 - отсутствие нарушений – 1 - наличие нарушений – 0	3		Журнал учета посещений, предписания Журнал по ТБ, паспорт кабинета Отчет зам. директора по УР

	- создание условий для обучения учащихся с различным уровнем мотивации	- менее 100 % - 0 - 100 % - 1 - наличие условий – 1 - отсутствие условий - 0			<i>Расписание консультаций</i>
9. Поддержка благоприятного климата педагогического коллектива	Создание условий для благоприятной обстановки в педагогическом коллективе	Отсутствие обоснованного обращения по поводу конфликтов: - отсутствие – 5; - наличие - 0	5		<i>Журнал регистрации посещений и обращений</i>
10. Качественная организация общественных органов самоуправления (управляющий совет, педагогический совет, методический совет и т.д.)	Эффективность и своевременность работы общественных органов самоуправления	Работа осуществляется: - систематически – 10; - эпизодически – 0	10		<i>Протоколы заседаний, план работы</i>
11. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта, участие в конкурсах	Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов на различных уровнях	- школьный уровень – 5; - муниципальный уровень – 10 - региональный уровень - 15	15		<i>Материалы выступлений, протоколы</i>
Итого:	150 баллов				

Примечание: 1 балл равен одному проценту.

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

	ФИО	подпись	дата
1.	ФИО	подпись	дата
2.	ФИО	подпись	дата
3.	ФИО	подпись	дата
4.	ФИО	подпись	дата
5.	ФИО	подпись	дата
6.	ФИО	подпись	дата
7.	ФИО	подпись	дата
8.	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	дата

С оценочным листом ознакомлен(а)

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ

для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по воспитательной работе

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Результат	Обоснование
1.	Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.	Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды	10 баллов		
		Составление планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	10 баллов		
		Выполнение планов работы	До 60% - 1; 60-90% - 2; 90-100% - 5.		
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	10 баллов		
		Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки	2 балла		
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	Имеются обоснованные замечания – 1; Полученные замечания своевременно устранены – 2; Отсутствие замечаний – 5.		
2.	Результативность воспитательной работы школы и признание ее достижений на районном, республиканском, всероссийском уровнях.	Высокие результаты педагогического творчества воспитателей, и классных руководителей (призовые места в конкурсах педагогического мастерства, конференциях, семинарах и т.п.)	7 баллов – федеральный уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень.		
		Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	Охват учащихся в каникулярное время различного рода мероприятиями до 10% от общего контингента – 0; 10-25% - 1; 25-40% - 2; 40-70% - 5; 70-90% - 10.		
		Занятость учащихся во внеурочное время (в том числе организация перемен).	Менее 40% - 1; от 40% до 70% - 2; охват учащихся достигает 70% и более – 5.		
		Участие в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах, смотрах, конференциях.	6 баллов – федеральный уровень; 4 баллов – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень.		
		Доля учащихся от общего их числа в Учреждения, активно участвовавших в воспитательных мероприятиях Учреждения	Ниже – 0; на том же уровне ± 5% - 1; выше – 2.		
		Выполнение плана воспитательных мероприятий района.	Менее 50% - минус 3; менее 80% - 0; более 80% - 3; 100% - 5.		
		Количество призовых мест участия в конкурсах муниципального уровня	За каждого – 1 (но не более 10)		
		Количество призовых мест участия в конкурсах регионального уровня	За каждого – 2 (но не более 10)		
		Количество призовых мест участия в конкурсах федерального уровня	За каждого – 5 (но не более 10)		
3.	Качество и результативность организации методической работы с классными руководителями,	Эффективная организация внутришкольного контроля деятельности классных руководителей.	Внутришкольный контроль за деятельностью классных руководителей и воспитателей отсутствует или неэффективен – 0; Контроль организован и эффективен – 3.		

	воспитателями.	Создание системы мониторинга эффективности воспитательного процесса, его модернизация.	Система не внедрена – 0; В школе создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности воспитательного процесса. Осуществляется обратная связь – 1.		
		Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	С выходом на результат – 1; Разработка и реализация собственных инновационных или экспериментальных проектов – 5.		
		Развитие методической деятельности (участие воспитателей и классных руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе).	3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 (баллы насчитываются за каждого участника, но не более 10)		
		Эффективная работа с молодыми специалистами.	5 баллов		
		Уровень владения классными руководителями и воспитателями современными технологиями обучения (использование современных мультимедийных средств при организации воспитательного процесса).	Доля воспитательных мероприятий с использованием ИКТ осталась на прежнем уровне – 1, Незначительно возросла – 2; Имеет место увеличение доли использования по сравнению с предыдущим периодом на 50% и более – 5		
4.	Качество и результативность работы органов ученического самоуправления	Деятельность детской организации обучающихся.	В школе создана и эффективно действует под руководством педагога-организатора детская организация, которая имеет свой Устав, структуру, планы работы – 5.		
		Количество мероприятий	организованных по инициативе и силами детской организации по сравнению с предыдущим периодом осталось на прежнем уровне – 1; возросло – 2.		
		Эффективная организация дежурства по школе	Организация дежурства в школе неэффективна – 0; Дежурство организовано. Полученные замечания по организации своевременно отработаны – 1; Дежурство хорошо организовано. Ведется его мониторинг. Информация о нарушениях своевременно отрабатывается классными руководителями. Постоянные нарушители вызываются на Совет лидеров – 3.		
5.	Качество и результативность работы по профилактике асоциального поведения	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	Банк данных не ведется или несвоевременно обновлялся – 0; Имеется и постоянно обновляется банк данных по всем видам контроля – 1.		
		Эффективная работа по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних – охват дополнительным образованием.	Доля обучающихся, находящихся на контроле различных уровней, регулярно посещающих кружки и секции, организованные на базе школы: менее 50% - 0; 50-80% - 1; более 80% - 3.		

		Эффективная работа с детьми девиантного поведения, снижение численности обучающихся, состоящими на учете в КДН и ЗП при Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район УР», внутришкольном учете, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	Объективно увеличилось количество воспитанников данному показателю. Имели место случаи противоправных действий – минус 3; данный показатель остался на прежнем уровне – 0; произошло объективное снижение – 3.		
		Систематическая, эффективная работа с семьями разных категорий	В школе регулярно проводились рейды в семьи обучающихся, информация, полученная в результате своевременно отрабатывалась. В сложных случаях родители вызывались на комиссию – 4.		
Итого:			150 баллов		

Примечание: 1 балл равен одному проценту.

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

С оценочным листом ознакомлен(а)

	ФИО	подпись	дата
1.	ФИО	подпись	дата
2.	ФИО	подпись	дата
3.	ФИО	подпись	дата
4.	ФИО	подпись	дата
5.	ФИО	подпись	дата
6.	ФИО	подпись	дата
7.	ФИО	подпись	дата
8.	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	дата

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ

для оценки качества и эффективности труда руководителя структурного подразделения

№ п/п	Показатели	Оценка	Максимальный балл	Результат	Обоснование
1.	Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности.	10 баллов	50		
2.	Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД и т.д.	10 баллов			
3.	Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями.	10 баллов (баллы суммируются)			

1. 2. Реализация годового плана деятельности групп дошкольного образования, выполнение муниципального задания.

№ п/п	Показатели	Оценка	Максимальный балл	Результат	Обоснование
1.	Выполнение муниципального задания	30 баллов	50		

3. Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта

№ п/п	Показатели	Оценка	Максимальный балл	Результат	Обоснование
1.	Организация конкурсов, мастер-классов на уровне групп дошкольного образования.	10 баллов	50		
2.	Организация наставничества для начинающих воспитателей.	10 баллов			
3.	Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне.	10 баллов			
4.	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме.	10 баллов (баллы суммируются)			

4.. Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников

№ п/п	Показатели	Оценка	Максимальный балл	Результат	Обоснование
1.	Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.	2 балла	4		
2.	Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы групп дошкольного образования (разработка анкет для родителей, опросов населения).	2 балла (баллы суммируются)			

5. Особый вклад в развитие групп дошкольного образования.

№ п/п	Показатели	Оценка	Максимальный балл	Результат	Обоснование
1.	5.1.Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж групп дошкольного образования (акции, недели здоровья, дни открытых дверей).	20 балла	40		
2.	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности групп дошкольного образования.	10 балла			
3.	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте школы	5 балла			
4.	Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.	5 балла (баллы суммируются)			

6. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе

№ п/п	Показатели	Оценка	Максимальный	Результат	Обоснование
-------	------------	--------	--------------	-----------	-------------

			балл		
1.	Ведение документации в электронном виде.	3 балла	6		
2.	Составление презентаций о работе учреждения.	3 балла (баллы суммируются)			
	ИТОГО максимум		200 баллов		

Примечание: 1 балл равен одному проценту.

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

С оценочным листом ознакомлен(а)

	ФИО	подпись	дата
1.	ФИО	подпись	дата
2.	ФИО	подпись	дата
3.	ФИО	подпись	дата
4.	ФИО	подпись	дата
5.	ФИО	подпись	дата
6.	ФИО	подпись	дата
7.	ФИО	подпись	дата
8.	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	дата

Приложение № 2
к Положению о выплатах
стимулирующего характера работникам
МБОУ «Казмасская СОШ имени Героя
Советского Союза Н.С. Павлова»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
эффективности работы педагогического работника МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова»
(_____ *ФИО, должность*)

Критерий эффективности работы	Система оценки, индикатор работы	Оценка (баллы)	Результат	Обоснование
1. Эффективная учебная деятельность				
1.1. Успеваемость учащихся	Успеваемость учащихся по предмету составляет 100% - 2 балла	2		<i>Справки руководителей школьных методических объединений</i>
	Успеваемость учащихся по предмету составляет 85 - 99% - 1 балл	1		
	Успеваемость учащихся по предмету ниже 85% - 0 баллов	0		
1.2. Качество обучения по предмету	Соответствие качества обучения по предмету среднему показателю качества обучения по школе - 2 балла	2		<i>Справки руководителей школьных методических объединений</i>
	Наблюдается положительная динамика роста качества обучения относительно предыдущего учебного года- 1 балл	1		<i>Справки руководителей школьных методических объединений</i>
	Метапредметная диагностическая работа безотметочного оценивания; базовый уровень: 50% – 70% - 1 балл; 71% - 100% - 2 балла	2		<i>Справка руководителя школьного методического объединения учителей начальных классов</i>
1.3. Результаты участия учащихся во Всероссийской олимпиаде школьников	Первое место на республиканском, районном этапе: 1 чел. – 2 балла; 2 чел. – 3 балла; 3 и более чел. – 4 балла	4		<i>Информация об участниках (ФИО, предмет, результат). Копии грамот и сертификатов участников</i>
	Второе место на республиканском, районном этапе: 1 чел. – 1 балл; 2-3 чел. – 2 балла; 4 и более чел. – 3 балла	3		
	Третье место на республиканском, районном этапе: 1 чел. – 1 балл; 2 и более чел. – 2 балла	2		
	Участие в районном этапе Всероссийской олимпиады школьников: 1 чел. – 1 балл; 2 и более чел. – 2 балла	2		
1.4. Результаты районных, республиканских, всероссийских проверочных работ	Успеваемость учащихся по предмету составляет 100%	2		<i>Справки руководителей школьных методических объединений</i>
	Успеваемость учащихся по предмету составляет 99-85 %	1		
1.5. Результаты участия учащихся в конкурсах	Призовое место в Международном, Всероссийском, республиканском конкурсном мероприятии: 1-2 конкурса – 2 балла; 3 и более – 3 балла.	3		<i>Информация об участниках (ФИО, предмет, результат). Копии грамот и сертификатов участников</i>
	Призовое место на районном конкурсном мероприятии: 1-2 конкурса – 1 балл; 3 и более – 2 балла	2		
	Участие в Международном, Всероссийском, республиканском, районном конкурсном мероприятии: 1-2 конкурса – 0,5 балл; 3 и более – 1 балла	1		
1.6. Результаты участия учащихся в	Призовое место в республиканской НПК:	4		<i>Справка руководителя научного</i>

научно-практической конференции (далее - НПК)	1-2 работа – 3 балла; 3 и более работ – 4 балла			<i>общества «Поиск». Копии грамот и сертификатов участников</i>
	Призовое место в районной НПК: 1 работа – 2 балл; 2 и более работ – 3 балла	3		
	Участие в районной НПК: 1 работа – 1 балл; 2 и более работ – 2 балла	2		
	Участие в школьной НПК: 1 работа – 0,5 балла; 2 и более работ – 1 балл	1		
1.7. Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	1. Наличие разработанных программ внеурочной деятельности по предмету. 2. Индивидуальная работа с неуспевающими учащимися 3. Индивидуальная работа с одаренными учащимися 4. Организация и проведение интеллектуальных игр, предметных недель, интеллектуальных марафонов, общешкольных классных часов	4		<i>Информация об организации и проведении внеурочной деятельности по преподаваемым предметам (о проведении индивидуальной работы с неуспевающими учащимися, с одаренными учащимися, о проведении интеллектуальных игр, предметных недель, интеллектуальных марафонов, общешкольных классных часов (тема, количество участников, результаты, копии дипломов, сертификатов, фотоматериал) Информация о реализации Программ внеурочной деятельности по предмету</i>
1.8. Участие в проведении итогового сочинения (изложения) и итогового устного собеседования по русскому языку	Участие в проведении итогового сочинения (изложения) и итогового устного собеседования по русскому языку	1		<i>Копия приказа МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова»</i>
1.9. Удовлетворенность участников образовательного процесса	91 % - 100 % -3 балла; 71 % -90 % -2 балла; 60 % - 70 % -1 балл	3		<i>Анализ анкетирования, проведенного среди родителей учащихся</i>
Максимальное количество баллов		25		
2. Эффективная научно-методическая и исследовательская деятельность				
2.1. Участие в профессиональных конкурсах	Призовое место в Международном, Всероссийском и республиканском этапах: 1-2 конкурса – 2 балл; 3 и более конкурсов – 3 балла.	3		<i>Информация о конкурсах (наименование, уровень, результат), копии грамот, сертификатов</i>
	Призовое место в районном этапе: 1-2 конкурсов – 1 балл; 3 и более конкурсов – 2 балла.	2		
	Участие в Международном, Всероссийском и республиканском и районном конкурсах: 1-2 конкурса – 0,5 балла; 3 и более конкурсов – 1 балл	1		
2.2. Организация образовательной деятельности с использованием инновационных технологий (мастер-классы, открытые уроки, педсоветы, методсоветы, совещания и т.п.)	Подготовка и проведение мероприятий на республиканском уровне: 1-2 мероприятия – 2 балла; 3 и более мероприятий – 3 балла	3		<i>Информация о проведенных мероприятиях (мастер-классы, открытые уроки, педсоветы, методсоветы, совещания и т.п.)</i>
	Подготовка и проведение мероприятий на районном уровне: 1 мероприятие – 1 балл; 2 и более мероприятий – 2 балла	2		
	Подготовка и проведение мероприятий на школьном уровне: 1 - 2 мероприятия – 0,5 балла; 3 и более мероприятий – 1 балл	1		
2.3. Повышение квалификации	Курсы повышения квалификации: 1- 2 курсов – 1 балл; 3 и более курсов – 2 балла	2		<i>Информация о пройденных курсах (наименование курса, количество часов, организация, в которой курсы пройдены,</i>

				<i>сроки). Копии документов, подтверждающих прохождение курсов</i>
2.4. План индивидуального развития педагога и самообразования	План индивидуального развития педагога	2		<i>Информация о наличии Плана индивидуального развития педагога и его реализации</i>
2.5. Предоставление информации для размещения на сайте школы и в социальной сети VK	Размещение информации: 1-2 мероприятия – 0,5 балла; 3 и более – 1 балл	1		<i>Сведения о предоставлении информации для размещения на сайте школы и в социальной сети VK (скриншот, фото)</i>
2.6. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью: На уровне одного класса – 1 балл; Общешкольный уровень – 2 балла	2		<i>Информация о реализации проекта, программы (наименование, сроки, участники). Роль при разработке и реализации проектов, программ</i>
2.7. Присутствие на совещаниях	Присутствие на совещаниях 80-100% - 3 балла; 60-79% - 2 балла; 40-59% - 1 балл	3		<i>Справки руководителей школьных методических объединений</i>
2.8. Организация методической помощи	Подготовка и проведение методических семинаров, методических и педагогических советов. Разработка методических пособий	2		<i>Справки руководителей школьных методических объединений</i>
	Помощь студенту-практиканту при прохождении педагогической практики: 1– 2 студентов – 1 балл; 3 и более студентов – 2 балла	2		<i>Информация студентах-практикантах (количество, ФИО, наименование учебных заведений, какая помощь оказана, период прохождения педагогической практики)</i>
Максимальное количество баллов		20		
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ		45		
3. Организация учебного процесса				
3.1. Составление расписания уроков, элективных и факультативных занятий, групп продленного дня, занятий дополнительного образования	1. Своевременное составление расписания уроков, элективных и факультативных занятий, групп продленного дня, занятий дополнительного образования 2. Своевременное внесение изменений в расписание уроков, элективных и факультативных занятий, групп продленного дня, занятий дополнительного образования 3. Своевременное ознакомление педагогов, учащихся и их родителей с изменениями в расписании уроков, элективных и факультативных занятий. 4. Размещение расписания уроков, элективных и факультативных занятий на информационном стенде, в учительской, на официальной странице в сети Интернет	30%		<i>Информация о кратности внесения изменений в расписание уроков, элективных и факультативных занятий, групп продленного дня, занятий дополнительного образования</i>
3.2. Проведение дополнительных занятий при подготовке учащихся к государственной итоговой аттестации, с учащимися, получающими образование в форме самообразования, семейного образования, в том числе с использованием дистанционных форм обучения	1. Наличие расписания дополнительных занятий, утвержденного директором и согласованного заместителем директора по учебной работе* 2. Ведение журнала учета посещаемости учащимися дополнительных занятий * совпадение с основным рабочим временем не допустимо	10%		<i>Справка о проведении дополнительных занятий при подготовке учащихся к государственной итоговой аттестации, с учащимися, получающими образование в форме самообразования, семейного образования, в том числе с использованием дистанционных форм обучения</i>
3.3. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	1. Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья. Реализация индивидуальных программ для детей с ОВЗ. 2. Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья. Выполнение рекомендаций ПМПК, ППк. 3. Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия. Количество детей с	5%		<i>Справка о создании коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья</i>

	ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия.			
3.4. Исполнение обязанностей ответственного за организацию питания	1. Организация питания в школе. 2. Ведение отчетной документации и своевременное предоставление. 3. Разработка локальных актов, касающихся организации питания в школе. 4. Взаимодействие с классными руководителями. 5. Взаимодействие с заведующей столовой. 6. Участие в бракераже пищи. 7. Организация деятельности комиссии по питанию. 8. Организация родительского контроля организации питания. 9. Внесение сведений в ЕГИССО	10%		<i>Справка об организации питания в школе, ведении отчетной документации, о взаимодействии с классными руководителями, взаимодействии с заведующей столовой, участии в бракераже пищи, организации деятельности комиссии по питанию, организации родительского контроля. Информация о количестве питающихся разных категорий.</i>
3.5. Руководство школьным историческим музеем	Организация деятельности школьного исторического музея	10%		<i>Информация о реализации плана, тематике и количестве организованных выставок, взаимодействие с районным музеем</i>
3.6. Исполнение обязанностей председателя Комиссия по рассмотрению и распределению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат	1. Своевременное проведение заседаний Комиссии по рассмотрению и распределению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова». 2. Протоколы заседаний Комиссии по рассмотрению и распределению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат. 3. Представление информации о деятельности Комиссии по рассмотрению и распределению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат трудовому коллективу	5%		<i>Отчет о деятельности Комиссии по рассмотрению и распределению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова»</i>
3.7. Администрирование и редактирование официальных сайтов, информационное обеспечение электронных систем	1. Размещение необходимых документов на официальных сайтах и информационных системах (Госвеб, bus.gov.ru, госуслуги, ФИС ФРДО, АИС, ЕГИССО, т.д.) 2. Отсутствие замечаний по итогам внешнего мониторинга.	10%		<i>Информация об Администрировании и редактировании официальных сайтов, информационном обеспечении электронных систем</i>
3.8. Курирование внедрения системы наставничества	Организация работы по внедрению системы наставничества в соответствии с локальным актом. Оформление и ведение соответствующей документации	10%		<i>Информация о внедрении системы наставничества</i>
3.9. Руководство психолого-педагогическим консилиумом	Организация деятельности психолого-педагогического консилиума. Оформление и ведение соответствующей документации	5%		<i>Информация о деятельности психолого-педагогического консилиума</i>
3.10. Руководство летним оздоровительным пришкольным лагерем	1. Своевременная подготовка документов для открытия лагеря. 2. Отсутствие замечаний при приемке лагеря, наличие и реализация программы. 3. Наличие и реализация программ дополнительного образования в лагере. 4. Сдача отчетности о деятельности лагеря	5%		<i>Информация об организации деятельности летнего оздоровительного пришкольного лагеря</i>
Максимальное количество процентов		100%		

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

	ФИО	подпись	дата
1.	ФИО	подпись	дата
2.	ФИО	подпись	дата
3.	ФИО	подпись	дата

С оценочным листом ознакомлен(а)

4.	ФИО	подпись	дата
5.	ФИО	подпись	дата
6.	ФИО	подпись	дата
7.	ФИО	подпись	дата
8.	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	дата

Приложение № 3
к Положению о выплатах
стимулирующего характера работникам
МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя
Советского Союза Н.С. Павлова»

КРИТЕРИИ

эффективности работы заместителя директора по административно-хозяйственной работе МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова»

Наименование критерия	Балл	Результат	Обоснование
Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма	20		
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	20		
Качественная подготовка и организация ремонтных работ	20		
Умение самостоятельно принимать управленческие решения в хозяйственной деятельности	20		
Отсутствие замечаний по подготовке и проведению отчетности	10		
Выполнение общественных поручений	20		
Работа на сайте zakupki	20		
Отсутствие предписаний контрольных и надзорных органов	10		
Отсутствие объективных жалоб со стороны физических и юридических лиц	10		
Итого:	150		

Примечание: 1 балл равен одному проценту.

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

	ФИО	подпись	дата
1.	ФИО	подпись	дата
2.	ФИО	подпись	дата
3.	ФИО	подпись	дата
4.	ФИО	подпись	дата
5.	ФИО	подпись	дата
6.	ФИО	подпись	дата
7.	ФИО	подпись	дата
8.	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	дата

С оценочным листом ознакомлен(а)

Приложение № 4
к Положению о выплатах
стимулирующего характера работникам
МБОУ «Казмасская СОШ имени Героя
Советского Союза Н.С. Павлова»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
эффективности профессиональной деятельности воспитателя Казмасского детского сада,
структурного подразделения МБОУ «Казмасская СОШ имени Героя Советского Союза Н.С. Павлова»

№ п/п	Показатель эффективности	Оценка (балл)	Критерии оценки эффективности		Результат	Обоснование
1.	Уровень овладения воспитанником группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования на конец учебного года		Доля воспитанников, овладевших необходимым навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования:			
		3	81-98%			
		2	71-80%			
		1	60-70%			
		0	Меньше 60%			
2.	Участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях дошкольного образования, муниципального и регионального уровней (за результативность дополнительно: 1-е место – 3 б., 2-е место – 2 б., 3-е место – 1 б.)		Документальное подтверждение участия и победы воспитанников в конкурсах, соревнованиях различного уровня, имеющих официальный статус:			
		3	Региональный			
		2	Муниципальный			
3.	.Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	3	Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению воспитанников. Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий			
4.	Обеспечение безопасных условий пребывания детей в ДОУ	1	Отсутствие/наличие травматизма воспитанников	отсутствие		
		-5		наличие		
		1	Соблюдение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности и т.п.	соблюдается		
		-5		Не соблюдается		
5.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	3	Участие в семинарах, мастер классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки			
		4	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный уровни)	всероссийский		
		3		региональный		
		1		муниципальный		
		3	Владение информационно-коммуникационными компетенциями			
		3	Реализация проектной деятельности			
6.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	3	Активное участие в работе профессиональных сообществ (творческие группы, семинары)			

7.	Степень вовлеченности в национальную систему профессионального роста	3	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)		
8.	Повышение профессиональной компетенции	3	Наличие индивидуального образовательного маршрута профессионального совершенствования (посмотреть п2.7 учителей)		
9.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	1	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	отсутствие	
		-5		наличие	
10.	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс	3	Применение в практической деятельности (открытые мероприятия)	всероссийский	
		2		региональный	
		1		муниципальный	
11.	Участие в общих мероприятиях ДОУ	3	Качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов, театральных представлений	2-3 ведущие роли	
		2		1 ведущая роль	
		1		эпизодические роли	
12.	Качество взаимодействия с родителями	2	Профорientационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями) воспитанников	2 и более мероприятий	
		1		одноразовые виды работ	
		0		работа не проводится	
13.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (творческий подход, реализация инновационных технологий)	3	Эстетическое оформление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов, стендов. Изготовление пособий, макетов.	без замечаний	
		1		с замечаниями	
		0		отсутствие	
14.	Ведение документации	3	Исполнительская дисциплина (выполнение требований по ведению групповой документации, своевременное предоставление материалов и т.п.)	без замечаний	
		1		с замечаниями	
		0		отсутствие	
	ИТОГ	50 баллов			

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

	ФИО	подпись	дата
1.	ФИО	подпись	дата
2.	ФИО	подпись	дата
3.	ФИО	подпись	дата
4.	ФИО	подпись	дата
5.	ФИО	подпись	дата
6.	ФИО	подпись	дата
7.	ФИО	подпись	дата

С оценочным листом ознакомлен(а)

8.	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	Дата

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
эффективности профессиональной деятельности музыкального руководителя Казмасского детского сада, структурного подразделения
МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова»

Критерии, показатели эффективности	Оценка (балл)	Источник данных	Периодичность	Обоснование	Количество баллов				
1. Высокое качество образовательного процесса									
1.1.Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	1 балл	Наличие на рабочем месте: перспективный план, календарный план, сертификаты, дипломы, грамоты	Август, Январь						
1.2.Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы	1 балл								
1.3.Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей.	1балл								
1.4.Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	1 балл								
1.5.Достижения воспитанников.	1 балл (баллы суммируются)								
2. Повышение уровня профессионализма									
2.1.Повышение уровня квалификации (семинары)	1 балл	Сертификаты, дипломы, удостоверения	Август, Январь						
2.2.Активное участие в методической работе	1 балл								
2.3.Активное участие в экспериментальной и инновационной работе	1 балл								
2.4.Участие в смотрах, конкурсах и получение призовых мест: - муниципальный уровень; - региональный уровень; -федеральный уровень.	1 балл 2 балла 3 балла								
2.5.Активное участие в методических мероприятиях (КПК, семинары, конференции, мастер-классы и пр.) - муниципальный уровень; - региональный уровень; -федеральный уровень.	1 балл 2 балла 3 балла								
2.6.Наличие авторских разработок, методических рекомендаций по теме самообразования	2 балла								
2.7.Наличие авторских публикаций в периодической печати	3 балла								
3. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе									
3.1. Составление презентаций опыта работы в электронном виде	1 балл	Справка	Август, Январь						
4. Особый вклад в развитие групп дошкольного образования.									
4.1.Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей).	2 балла	Дипломы, сертификаты, фотографии	Август, Январь						
4.2.Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках: - на уровне групп дошкольного образования; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	2 балла 3 балла 4 балла								
5. Результативность работы с семьями воспитанников									
5.1.Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, и др.).	2 балла					Анализ мероприятий, фотоотчеты	Август, Январь		

5.2. Удовлетворенность родителей качеством работы педагога (по результатам анкетирования)	2 балла (баллы суммируются)				
ИТОГО максимум			30 баллов		

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

	ФИО	подпись	дата
1.	ФИО	подпись	дата
2.	ФИО	подпись	дата
3.	ФИО	подпись	дата
4.	ФИО	подпись	дата
5.	ФИО	подпись	дата
6.	ФИО	подпись	дата
7.	ФИО	подпись	дата
8.	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	дата

С оценочным листом ознакомлен(а)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
эффективности профессиональной деятельности инструктора по физической культуре Казмасского детского сада, структурного подразделения
МБОУ «Казмасская СОШ имени Героя Советского Союза Н.С. Павлова»

Критерии, показатели эффективности	Баллы	Источник данных	Результат	Обоснование
1. Высокое качество образовательного процесса				
1.1.Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	1 балл	Наличие на рабочем месте: перспективный план, календарный план, сертификаты, дипломы, грамоты		
1.2.Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы	1 балл			
1.3.Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей.	1 балл			
1.4.Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	1 балл			
1.5.Достижения воспитанников.	1 балл			
1.6. Сложность контингента воспитанников (наличие детей с особыми возможностями здоровья)	1 балл			
2. Повышение уровня профессионализма				
2.1.Повышение уровня квалификации (семинары)	1 балл	Сертификаты, дипломы, удостоверения		
2.2.Активное участие в методической работе	1 балл			
2.3.Активное участие в экспериментальной и инновационной работе	1 балл			
2.4.Участие в смотрах, конкурсах и получение призовых мест: - муниципальный уровень; - региональный уровень; -федеральный уровень.	1 балл 3 балла 4 балла			
2.5.Активное участие в методических мероприятиях (КПК, семинары, конференции, мастер-классы и пр.) - муниципальный уровень; - региональный уровень; -федеральный уровень.	1 балла 3 балла 4 балла			
2.6.Наличие авторских разработок, методических рекомендаций по теме самообразования	1 балла			
2.7.Наличие авторских публикаций в периодической печати	2 балла			
3. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе				
3.1. Составление презентаций опыта работы в электронной виде.	1 балла	Справка		
4. Особый вклад в развитие групп дошкольного образования				
4.1.Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей).	1 балла	Дипломы, сертификаты, фотографии		
4.2.Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках: - на уровне групп дошкольного образования; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	1 балл 3 балла 4 балла			
5. Результативность работы с семьями воспитанников				
5.1.Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, и др.).	1 балл	Анализ мероприятий, фотоотчеты		
5.2.Удовлетворенность родителей качеством работы педагога (по результатам анкетирования)	1 балл			
ИТОГ	40 баллов			

Председатель комиссии:

ФИО

подпись

дата

Члены комиссии:

1.			
	ФИО	подпись	дата
2.			
	ФИО	подпись	дата
3.			
	ФИО	подпись	дата
4.			
	ФИО	подпись	дата
5.			
	ФИО	подпись	дата
6.			
	ФИО	подпись	дата
7.			
	ФИО	подпись	дата
8.			
	ФИО	подпись	дата
С оценочным листом ознакомлен(а)			
	ФИО	подпись	дата

Примечание: 1 балл равен одному проценту.
При установлении размера выплаты используются следующие критерии:

- 10 % - 0-5 баллов;
- 20 % - 6-10 баллов;
- 30 % - 11-15 баллов;
- 40 % - 16-20 баллов;
- 50 % - 21-25 баллов;
- 60 % - 26-30 баллов.

Приложение № 5
к Положению о выплатах
стимулирующего характера работникам
МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя
Советского Союза Н.С. Павлова»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
эффективности профессиональной деятельности учителя-логопеда Казмасского детского сада, структурного подразделения
МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова»

Критерии, показатели эффективности	Оценка (балл)	Источник данных	Периодичность	Обоснование	Количество баллов
1. Высокое качество образовательного процесса					
1.1.Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	1 балл	Наличие на рабочем месте: перспективный план, календарный план, табель посещаемости	Август, Январь		
1.2.Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп по развитию детей.	1 балл				
1.3.Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	1 балл (баллы суммируются)				
2. Результативность работы					
2.1. Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения	3 балла	Анализ работы за год	Август, Январь		
2.2.Выпуск из группы по общеразвивающей программе обучения в школу (на основании заключений ПМПК по выпуску детей): - 100% выпускников (из группы для детей с тяжелыми нарушениями речи);	2 балла				
- от 50 до 100% выпускников (из группы для детей с задержкой психического развития.	1 балл				
3. Повышение уровня профессионализма					
3.1.Повышение уровня квалификации (семинары)	1 балл	Сертификаты, дипломы, удостоверения	Август, Январь		
3.2.Активное участие в методической работе	1 балл				
3.3.Активное участие в экспериментальной и инновационной работе	1 балл				
3.4.Участие в смотрах, конкурсах и получение призовых мест: - муниципальный уровень; - региональный уровень; -федеральный уровень.	1 балл 2 балла 3 балла				
3.5.Активное участие в методических мероприятиях (КПК, семинары, конференции, мастер-классы и пр.) - муниципальный уровень; - региональный уровень; -федеральный уровень.	1 балл 2 балла 3 балла				
3.6.Наличие авторских разработок, методических рекомендаций по теме самообразования	2 балла				

3.7.Наличие авторских публикаций в периодической печати	3 балла (баллы суммируются)				
4. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе					
4.1. Составление презентаций опыта работы в электронной форме.	1 балл	Справка	Август, Январь		
5. Особый вклад в развитие групп дошкольного образования.					
5.1.Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей).	2 балл	Дипломы, сертификаты, фотографии	Август, Январь		
5.2.Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках: - на уровне групп дошкольного образования; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	2 балла 3 балла 4 балла				
6. Результативность работы с семьями воспитанников					
6.1.Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, и др.).	1 балл	Анализ мероприятий, фотоотчеты	Август, Январь		
6.2.Удовлетворенность родителей качеством работы педагога (по результатам анкетирования)	2 балла				
ИТОГО максимум			30 баллов		

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

С оценочным листом ознакомлен(а)

	ФИО	подпись	дата
1.	ФИО	подпись	дата
2.	ФИО	подпись	дата
3.	ФИО	подпись	дата
4.	ФИО	подпись	дата
5.	ФИО	подпись	дата
6.	ФИО	подпись	дата
7.	ФИО	подпись	дата
8.	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	дата

Приложение № 6
к Положению о выплатах
стимулирующего характера работникам
МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя
Советского Союза Н.С. Павлова»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
эффективности профессиональной деятельности учителя-логопеда педагога-библиотекаря

Критерии	Оценка (балл)	Результат	Обоснование
Высокая читательская активность: - повышение уровня; - на том же уровне	2 балла 0 баллов		
Участие в профильных мероприятиях и конкурсах различного уровня	5 баллов		
Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	5 баллов		
Внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность	5 баллов		
Ведение библиотечной страницы в социальных сетях	2 балла		
Рейды по проверке учебников	2 балла		
Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)	5 баллов		
Участие в мероприятиях школы	2 балла		
Оформление тематических выставок	2 балла		
Выполнение плана работы библиотекаря	2 балла		
Наличие и реализация авторской программы внеурочной образовательной деятельности	2 балла		
Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	1 балла		
ИТОГО	35 баллов		

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

	ФИО	подпись	дата
1.	ФИО	подпись	дата
2.	ФИО	подпись	дата
3.	ФИО	подпись	дата
4.	ФИО	подпись	дата
5.	ФИО	подпись	дата
6.	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	дата

С оценочным листом ознакомлен(а)

7.	ФИО	подпись	дата
8.	ФИО	подпись	дата
	ФИО	подпись	дата

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Казмасская СОШ им.
Героя Советского Союза Н.С. Павлова»

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАЗМАССКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА Н.С. ПАВЛОВА»**

КОЭФФИЦИЕНТЫ
ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению
учебных занятий в образовательных учреждениях

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

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Казмасская
СОШ им. Героя Советского Союза
Н.С. Павлова»

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАЗМАССКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА Н.С. ПАВЛОВА»**

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

**деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по
оплате труда руководителей**

1. Объемные показатели деятельности образовательного учреждения

1.1. К объемным показателям деятельности образовательного учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольном образовательном учреждении	Из расчета за группу	10
3.	Количество обучающихся в учреждении дополнительного образования детей: - в многопрофильных; - организациях дополнительного образования детей спортивной направленности	За каждого обучающегося За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,3 0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательном учреждении	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6.	Наличие групп продленного дня		До 20

7.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	За наличие: - до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников; - 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	До 10 До 30
8.	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната при образовательном учреждении 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
9.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательном учреждении	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
10.	Наличие в образовательном учреждении спортивной направленности: - спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки; - учебно-тренировочных групп; - групп спортивного совершенствования; - групп высшего спортивного мастерства	За каждую группу с наполняемостью не менее 10 обучающихся дополнительно За каждого обучающегося дополнительно За каждого обучающегося дополнительно За каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
11.	Наличие оборудованных используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
12.	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
13.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	До 15
14.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники в оперативном управлении образовательного учреждения	За каждую единицу	До 3, но не более 20 на учреждение
15.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при	За каждый вид	До 50

	орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц		
16.	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
17.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательном учреждении, дошкольном образовательном учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями, или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольном образовательном учреждении помещений для разных видов активности (изостудия, танцевальная студия, «комнат сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	До 15
19.	Наличие в образовательном учреждении (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

1.3. Образовательные учреждения 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:

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Школы и другие общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

2. Порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя образовательного учреждения для установления должностных окладов

2.1. Группа по оплате труда определяется распоряжением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской

Республики» один раз в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом Управлением образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики», которому подведомственно образовательное учреждение, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики», которому подведомственно образовательное учреждение.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения определяется:

- по списочному составу на начало учебного года;

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

2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях 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 образовательного учреждения при установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

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

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Казмасская СОШ им.
Героя Советского Союза Н.С. Павлова»

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАЗМАССКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА Н.С. ПАВЛОВА»**

**ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
педагогических работников МБОУ «Казмасская СОШ
им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» на _____ год**

(полное название учреждения, его адрес)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, квалификационная категория, почетное звание	Должностной оклад (ставка заработной платы)
1	2	3	4	5

продолжение

Надбавка за работу в сельских населенных пунктах (гр.5*25%)	Надбавка за квалификационную категорию (гр.5*% надбавки)	Надбавка за почетное звание (гр.5*% надбавки)	Доплата за специфику работы (гр.5*% доплаты)	Сумма должностного оклада (ставки заработной платы), надбавок и доплат для расчета основной части месячной зарплаты (гр.5+гр.6 +гр.7+гр.8+гр.9)
6	7	8	9	10

продолжение

Фактическая нагрузка в неделю (число часов)			Основная часть месячной заработной платы			
I-IV классы	V-IX классы	X-XII классы	I-IV классы (гр.10* гр.11/ 18)	V-IX классы (гр.10* гр.12/ 18)	X-XII классы (гр.10* гр.13/ 18)	Итого основная часть месячной заработной платы (гр.14+гр.15+ гр.16))
11	12	13	14	15	16	17

продолжение

Фактическая нагрузка в неделю (число часов) других педагогических работников	Основная часть зарплаты других педагогических работников (гр.10* гр.18/ норму часов работы в неделю)	Выплаты компенсационного характера				
		Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Выплаты за дополнительную работу (гр.5* % выплат)			
			Классное руководство	Проверка письменных работ (с учетом объема учебной нагрузки)	Заведование кабинетом, лабораторией, мастерской	Другие выплаты
18	19	20	21	22	23	24

продолжение

Выплаты стимулирующего характера					Заработная плата (гр.17+ графы с 19 по 29)	Районный коэффициент (гр.30*15%)	Итого заработная плата (сумма граф 30 и 31)
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (гр.5*% надбавки)	Надбавка за стаж работы (воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателей) (гр.5*% надбавки)	Выплаты за наличие ученой степени и (или) ученого звания, (гр.5*% надбавки)	Выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания (гр.5*% надбавки)	Выплаты за обеспечение высококачественного учебного тренировочного процесса (гр.5*% надбавки)			
25	26	27	28	29	30	31	32

Директор _____

Бухгалтер _____

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Казмасская СОШ им.
Героя Советского Союза Н.С. Павлова»

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАЗМАССКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА Н.С. ПАВЛОВА»**

**ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
педагогических работников Казмасского детского сада,
структурного подразделения МБОУ «Казмасская СОШ
им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова»
на _____ год**

(полное название учреждения, его адрес)

№№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет (дисциплина)	Образование, квалификационная категория, почетное звание	Должностной оклад (ставка заработной платы)
1	2	3	4	5

продолжение

Надбавка за работу в сельских населенны х пунктах (гр.5*25%)	Надбавка за квалификацион ную категорию (гр.5*% надбавки)	Надбавка за почетное звание (гр.5*% надбавки)	Доплата за специфику работы (гр.5*% доплаты)	Сумма должностного оклада (ставки заработной платы), надбавок и доплат для расчета основной части месячной заработной платы (гр.5+гр.6+гр.7+гр.8 +гр.9)
6	7	8	9	10

продолжение

Факти- ческая нагрузк а в неделю (число часов)	Основная часть месячной зарработно й платы (гр.10 х гр.11/ норму часов работы в неделю)	Выплаты компенсационного характера				
		Доплата работ- никам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасны- ми и иными особыми условиями труда	Выплаты за дополнительную работу (гр.5* % выплат)			
			Класно е руковод ство	Проверка письменных работ (с учетом объема учебной нагрузки)	Заведовани е кабинетом, лаборатори ей, мастерской	Другие выплаты
11	12	13	14	15	16	17

продолжение

Выплаты стимулирующего характера				
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (гр.5*% надбавки)	Надбавка за стаж работы (воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателей) (гр.5*% надбавки)	Выплаты за наличие ученой степени и (или) ученого звания, (гр.5*% надбавки)	Выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания (гр.5*% надбавки)	Выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса (гр.5*% надбавки)
18	19	20	21	22

продолжение

Заработная плата (гр.12+ графы с 13 по 22)	Районный коэффициент (гр.23*15%)	Итого заработная плата (сумма граф 23 и 24)
23	24	25

Директор_____

Бухгалтер_____

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Казмасская СОШ им.
Героя Советского Союза Н.С. Павлова»

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАЗМАССКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА Н.С. ПАВЛОВА»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке оказания материальной помощи работникам
МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова», Уставом МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова».

1.2. Положение определяет цели, условия, виды, размеры и порядок оказания материальной помощи работникам МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» (далее – работники Учреждения).

1.3. Фонд материальной помощи МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова» формируется за счет экономии средств фонда оплаты труда МБОУ «Казмасская СОШ им. Героя Советского Союза Н.С. Павлова».

2. Цели оказания материальной помощи

- 2.1. Оказание материальной помощи работникам Учреждения производится с целью:
- поддержки работников Учреждения, оказавшихся в сложной жизненной ситуации;
 - обеспечения социальных гарантий работникам Учреждения;
 - улучшения финансового положения работников Учреждения.

3. Условия для оказания материальной помощи

3.1. Основными условиями оказания материальной помощи являются наличие средств экономии фонда оплаты труда Учреждения и создавшаяся сложная жизненная ситуация у работника Учреждения (стихийные бедствия: пожар, ураган и т.п.; смерть близких родственников: супруга (супруги), детей, родителей работника); продолжительная болезнь работника (более 2 месяцев); операция; свадьба работника, его детей; материальные затруднения в семье и др.).

4. Виды и размеры материальной помощи.

4.1. Материальная помощь работникам Учреждения оказывается в следующих случаях:

- рождение ребенка;
- бракосочетание работника Учреждения или его детей;
- смерть близкого родственника (супруг/супруга, отец/мать, дети, родные братья/сестры);
- юбилейная дата (20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 и т. д. лет);
- продолжительная болезнь работника Учреждения, операция;
- состояние здоровья, нуждающееся в санаторно-курортном лечении;
- приобретение дорогостоящих лекарств;
- трудное материальное положение;

- стихийное бедствие (пожар, наводнение и т.д.);
- иные случаи.

4.2. Размеры материальной помощи не могут превышать должностного оклада работника Учреждения и устанавливаются в каждом случае индивидуально.

5. Порядок оказания материальной помощи работникам Учреждения

5.1. Инициаторами оказания материальной помощи сотруднику могут быть:

- сам работник Учреждения;
- вышестоящие руководители Учреждения.

5.2. Оказание материальной помощи производится по письменному заявлению с работника Учреждения.

5.3. Решение об оказании материальной помощи и её размерах принимается руководителем Учреждения при согласовании с профсоюзной организацией Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения о выплате материальной помощи работнику Учреждения.

5.4. Материальная помощь выплачивается работнику Учреждения наряду с заработной платой за период, установленный приказом руководителя Учреждения, и в сроки согласно Коллективному договору Учреждения.

5.5. Оказание материальной помощи руководителю Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Завьяловский район Удмуртской Республики».
