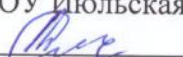


Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ Июльская СОШ  
 Л.А. Дементьева



## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИЮЛЬСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Июльская средняя общеобразовательная школа (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Июльская средняя общеобразовательная школа (далее - МБОУ Июльская СОШ).

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19.06.2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», постановлениями Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики», от 15 июля 2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», Постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики» от 15.02.2023 № 177 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБОУ Июльская СОШ (далее – работники учреждения), в том числе и особенности оплаты труда библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении.

4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах;
- 3) выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики» от 15.02.2023 № 177 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики»;

- 4) выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики» от 15.02.2023 № 177 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики», за счет всех источников финансирования;

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

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

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

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

7. Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

### 1. Основные условия оплаты труда

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

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.) работников ООО
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		9176
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	9188
	2 квалификационный уровень	9200
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	16140
	2 квалификационный уровень	17430
	3 квалификационный уровень	17525
	4 квалификационный уровень	17619
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	9222
	2 квалификационный уровень	9235
	3 квалификационный уровень	9246

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

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

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	9164
	2 квалификационный уровень	9176
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	9176
	2 квалификационный уровень	9182
	3 квалификационный уровень	9206
	4 квалификационный уровень	9211
	5 квалификационный уровень	9222
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	9182
	2 квалификационный уровень	9188
	3 квалификационный уровень	9206
	4 квалификационный уровень	9216
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9222
	2 квалификационный уровень	10183

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

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад (руб.)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	9153
	2 квалификационный уровень	9159
Общеотраслевые профессии	1 квалификационный уровень	9164

рабочих второго уровня	2 квалификационный уровень	9176
	3 квалификационный уровень	9188

11.1. 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, системный администратор, специалист по закупкам	9182
Специалист по охране труда II категории	9188
Специалист по охране труда I категории	9206
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	17619

## 2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

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

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

## 3. Выплаты компенсационного характера

13. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

15. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения по результатам специальной оценки условий труда.

Если до вступления в силу Федерального закона "О специальной оценке условий

труда" (до 01 января 2014 года) в установленном порядке была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, результаты данной аттестации используются для установления доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которой сохраняется до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

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

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

18. Доплата за специфику работы в учреждении устанавливается в зависимости от осуществляемой учреждением деятельности и реализуемых программ:

1) в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы: педагогическим работникам за преподавание национального языка и литературы в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения;

педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов;

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

за работу в общеобразовательных учреждениях (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 образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

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

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

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

20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

21. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебно-опытным участком,

руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (далее – дополнительная работа).

Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в соответствии с Приложением 5, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

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

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

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

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

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

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

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются в соответствии с Приложением 6.

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

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

26. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с Приложением № 6.

27. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с Приложением 6.

28. Работникам учреждения выплачиваются единовременные премии:

при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;

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

при награждении ведомственными наградами Российской Федерации, Удмуртской Республики;

при награждении Почётной грамотой Главы муниципального образования «Воткинский район», Главы Администрации муниципального образования «Воткинский район», РУО Администрации муниципального образования «Воткинский район»;

при объявлении благодарности Главы муниципального образования «Воткинский район», Главы Администрации муниципального образования «Воткинский район», РУО Администрации муниципального образования «Воткинский район»;

к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;  
к профессиональным праздникам;

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

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

Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с Приложением 6.

28.1. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1-3 квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, выполняющим работы в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению (далее – работники, осуществляющие свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющие работы в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению), устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от 30 до 50 процентов к окладу.

Показатели (критерии) оценки качества труда, периодичность и порядок установления ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющим работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, определяются в приложении № 6 к настоящему Положению.

29. 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;

выплата за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;

выплата за обеспечение высококачественных научных исследований и разработок;

выплата за наличие почетного спортивного звания;

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

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

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

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

31. 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.

32. За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, руководителем учреждения устанавливаются надбавки в соответствии с Приложением 6 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

33. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Приложением 6 настоящего Положения, 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 организации, учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых организациям объема государственных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

## 5. Оплата труда педагогических работников учреждения

34. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников образовательного учреждения (за исключением педагогических работников профессиональных образовательных организаций), 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 почетное звание и доплаты за специфику работы в учреждении на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы:

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

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

35. 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.

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

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

Учителям учреждения и педагогическим работникам учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачиваются:



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

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

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

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

38. 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.

39. 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.

40. 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 36 настоящего Положения.

### **III. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

41. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

руководителю учреждения – Районным управлением образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики»;

заместителям руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения.

43. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательное учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности (далее – группы по оплате труда), в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей /
------------------------	--

	должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательного учреждения	15 718	15 032	14 284	13 600

44. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения, а также главного бухгалтера, устанавливается руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

45. Руководителям учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

выплата по районному коэффициенту;

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

46. 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.

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

48 В зависимости от осуществляемой организацией, учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ к должностному окладу руководителя организации, учреждения устанавливается доплата за специфику работы в организации в размере 15 - 20 процентов должностного оклада за работу в образовательной организации, имеющей не менее двух отделений, классов, групп, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и (или) программам профессионального обучения для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), или классов (групп) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, а также в образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, имеющей не менее двух групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности;

49. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы, по итогам квартала и года;

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

50. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются локальными нормативными актами Районного управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики» с учетом результатов деятельности организации, учреждения в целом, индивидуальных показателей работы руководителя организации, учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

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

52. 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;

иные выплаты, предусмотренные правовыми актами, утвержденными Районным управлением образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики».

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

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

руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Почетный" ("Народный"), 25 процентов должностного оклада;

руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Заслуженный" ("Почетный", "Народный") - 15 процентов должностного оклада.

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

55. Премирование руководителя организации, учреждения устанавливается приказом Районного управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики» с учетом результатов деятельности организации, учреждения, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности организации, учреждения.

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

56. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, учреждения устанавливаются приказом Районного управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики» в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы образовательной организации, учреждения на основании соответствующих правовых актов, утвержденных Районным управлением образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики».

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

56.1. Условия оплаты труда руководителю организации, учреждения устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного приказом Районного управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики» предельного уровня

соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации, учреждения (без учета заработной платы руководителя организации, учреждения, заместителей руководителя организации, учреждения, главного бухгалтера) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности организации, учреждения и работы его руководителя, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

57. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) выплата по районному коэффициенту;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

58. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в организации в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 18 настоящего Положения.

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

60. 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 и главному бухгалтеру в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

61. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются Приложением 5. к настоящему Положению.

62. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

63. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя организации, учреждения, главного бухгалтера, исчисляются исходя из должностного оклада.

64. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру руководителем учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

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

65. 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, главного бухгалтера характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с Приложением 6.

66. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру за работу, направленную на развитие учреждения, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с Приложением 6.

67. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру руководителем учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за почетное звание;

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

68. При наличии у заместителей руководителя 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, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;

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

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

69. В целях стимулирования заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера им устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 25-28 настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем учреждения.

70. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации, учреждения, главному бухгалтеру, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя организации, учреждения, главного бухгалтера, исчисляются исходя из должностного оклада.

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

72.1.. Условия оплаты труда заместителям руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленного приказом начальника Районного управления образования Администрации муниципального образования «Воткинский район» предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера соответственно, а также получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

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

#### **IV. Формирование фонда оплаты труда работников организации, учреждения**

74. Фонд оплаты труда работников организации, учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели в бюджете муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики» на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных бюджетной организацией или иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

75. 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.

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

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

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

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

4) за заведование учебно-опытным участком - до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников»

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

77. 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.

78. Порядок тарификации педагогических работников образовательных организаций утверждается приказом Районного управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики».

## **V. Заключительные положения**

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

80. Оказание материальной помощи руководителю организации, учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения на основании приказа Районного управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики».

### Перечень

**работ, выполнение которых дает право работника, осуществляющих свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1-3 квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, на установление ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ**

1. Перевозка обучающихся (детей, воспитанников) водителями автобусов (микроавтобусов) и легковых автомобилей.
  2. Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности.
-

Приложение 2  
к Положению об оплате  
труда работников  
МБОУ Июльская СОШ

**Перечень работников образовательных учреждений, работающих в сельских населенных пунктах**

1. Руководители:  
Руководитель общеобразовательного учреждения и его заместители;
2. Специалисты:  
Педагогические работники, мастера производственного обучения, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;  
Психологи, социальные педагоги;  
Главный бухгалтер;  
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими и общественными объединениями;  
Другие специалисты, в квалификационные требования которых входит наличие высшего или среднего профессионального образования.



## ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ЕГО К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

### I. Объемные показатели деятельности учреждения

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

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

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных; в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах) туристов, техников, натуралистов и др.;	за каждого обучающегося	0,3
4	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	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	1  0,5

		квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	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 организациях, работающих в таком режиме	до 10  до 30
8	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
9	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:		
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждую группу с наполняемостью не менее 10 обучающихся дополнительно	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
10	Наличие оборудованных используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном	за каждый вид	до 15

	процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		
12	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
13	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники в оперативном управлении образовательной организации;	за каждую единицу	до 3, но не более 20 на организацию
14	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
15	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
16	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями, или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, танцевальная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
18	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждениях (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	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:

№ п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Школа	свыше 500	до 500	до 350	до 200

**II. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя образовательных учреждений для установления должностных окладов**

4. Группа по оплате труда определяется приказом начальника Районного управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский 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.

5. 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 управления образованием, которому подведомственна образовательное учреждение, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается органом управления образованием, которому подведомственно образовательное учреждение.

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

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

8. 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.

**Перечень  
образовательных учреждений, реализующих образовательные программы  
начального общего, основного общего образования**

1. Общеобразовательные учреждения

### Перечень выплат компенсационного характера, порядок их установления и отмены

1. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам Учреждения за труд:

1.1. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ));

1.2. выплаты по районному коэффициенту;

1.3. при выполнении работ различной квалификации (статья 150 ТК РФ);

1.4. при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 ТК РФ);

1.5. при сверхурочной работе (статья 152 ТК РФ);

1.6. в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);

1.7. в ночное время (статья 154 ТК РФ).

2. Работникам МБОУ Июльская СОШ по приказу руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

Вид компенсационной выплаты	Примечание	Размер компенсационной выплаты в % от должностного оклада или руб.
2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	По результатам специальной оценки условий труда	От 4% до 8%
2.2. Выплаты по районному коэффициенту		15%
2.3. Доплата за специфику работы в учреждении:		
2.3.1. за преподавание национального языка и литературы в общеобразовательных учреждениях с русским языком обучения;		15%
2.3.2. за работу по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);		от 15% до 20%
2.3.3. за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;		20%
2.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.		По соглашению сторон до 200%
2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:		По соглашению сторон до 100%
2.5.1. выполнение работ различной квалификации;		
2.5.2. сверхурочная работа;		
2.5.3. работа в ночное время;		

2.5.4. работа в выходные и нерабочие или праздничные дни.		
2.6. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных:		
2.6.1. за классное руководство	от 1 до 9 человек;	10%
	от 10 до 15 человек;	15%
	от 15 до 20 человек	20%
	от 21 и свыше	25%
2.6.2. за проверку письменных работ	учителям русского языка;	до 12 %
	учителям математики;	до 11 %
	учителям начальных классов (1-4 кл.) по русскому языку и математике;	до 11 %
	учителям иностранного языка, истории, биологии, географии, физики, химии, литературы;	До 10 %
2.6.3. за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями	информатики	до 8%
	химии, физики	до 8%
	технологии	до 8%
	спортзал	до 8%
	остальные учебные кабинеты	до 6%
2.6.4. за руководство школьной методической комиссией		от 1 до 10%
2.6.5. за заведованием школьным учебно-опытным участком		до 30% (с апреля по октябрь)

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения текущего календарного года, в том числе и за счет экономии, полученной в результате оптимизации штатной численности (при условии, что это не приведет к ухудшению качества его работы).

4. Оплата компенсационных выплат производится по приказу руководителя как в процентном соотношении к должностному окладу (окладу), так и в суммовом выражении за фактически отработанное время.

5. В соответствии с письмом Министерства труда и социальной защиты РФ от 02.11.2018 № 14-1/В-872 с учетом постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П, при начислении компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни, сверхурочная работа, работа в ночное время с 22 ч до 6 ч утра) наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда, и не могут быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

### 3. Условия и порядок отмены выплат из компенсационной части фонда оплаты труда Учреждения.

- 3.1. Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:
- окончания срока их действия;
  - окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых были определены доплаты;
  - отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;

- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
  - не выполнения возложенных обязанностей;
  - принятия руководителем учреждения решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;
  - в связи с изменением (облегчением) условий труда.
- 3.2. Экономия компенсационной части фонда оплаты труда используется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

№	Ф.И.О. работника	Кл. должности	Зачисления
34	Деметрива В.А.	Заместитель нет	
35	Мельникова Н.А.	Нет связи/иной инструкцией по ТР	
36	Петрова Р.А.	Заместитель нет	
37	Курилова Н.Г.	Заместитель нет	
38	Мельникова В.А.	Нет связи/иной инструкцией по ТР	
39	Давыдова И.В.	Заместитель нет	
40	Гаврилова Е.Г.	Нет связи/иной инструкцией по ТР	
41	Васильева И.А.	Заместитель нет	

Шарова И.М.

*[Handwritten signature]*

Зам. директора по УР



### Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их установления

1. В целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ Июльская СОШ в повышении эффективности деятельности учреждения и качества оказания услуг по реализации задач и функций, возложенных на Учреждение, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 1.2. Премияльные выплаты по итогам работы;
- 1.3. Надбавка за качество выполняемых работ.
- 1.4. Иные выплаты, направленные на стимулирование работников к

качественному результату труда.

#### 2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. При установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения, учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных

работ;

- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации

труда.

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам до 100% (включительно) должностного оклада при выполнении следующих показателей (критериев):

Должность	Показатели(критерии)	% от должностного оклада.
2.2.1. Заместителю директора	Внедрение инновационной деятельности;	до 20%
	Организация работы по инклюзивному образованию;	до 50%
	Качественная подготовка и соблюдение сроков предоставления отчетности (информации).	до 30%
2.2.2. Главный /ведущий бухгалтер	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности, в установленные сроки;	до 40%
	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в оцениваемом периоде;	до 10%
	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей;	до 10%
	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей;	до 20%
	Оперативное предоставление информации по запросам учредителя, руководителя, внебюджетных фондов, налоговой инспекции.	до 20%.
2.2.3. Заместитель директора по АХЧ	Отсутствие замечаний к работе и эффективность использования профессионального взаимодействия с работниками учреждения;	до 30%
	Качественная подготовка и соблюдение сроков	до 30%

	предоставления отчетности (информации).	
2.2.4. Заведующий производством (шеф-повар)	Отсутствие замечаний к работе и эффективность использования профессионального взаимодействия с работниками учреждения;	до 30%
	Качественная подготовка и соблюдение сроков предоставления отчетности (информации).	до 30%

2.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы рассматриваются по результатам работы предыдущего года, и устанавливается приказом руководителя учреждения с 1 сентября текущего года сроком не более чем на один год, либо выплачивается по итогам работы за месяц на основании приказа руководителя учреждения за фактически отработанное время.

2.4. Полное или частичное лишение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится на основании приказа руководителя учреждения.

### 3. Премияльные выплаты:

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

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) единовременные премии

3.2. Размер, периодичность, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении.

3.3. Премирование по итогам работы за месяц, за квартал, год работникам и рабочим МБОУ Июльская СОШ устанавливается приказом руководителя до 200 процентов (включительно) с учетом примерных показателей (критериев):

Критерии  
для определения премии месяц, квартал, год

№ п/п	Вид премии	Показатели	Размер премии, %
3.3.1.	По итогам работы за месяц	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей, использование инновационных подходов, инициативность работника	до 200
3.3.2.	По итогам работы за квартал	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей, использование инновационных подходов, инициативность работника	до 200
3.3.3.	По итогам работы за год	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей, использование инновационных подходов, инициативность работника	до 200

3.4. Премии по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливается приказом руководителя Учреждения.

3.5. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяц, выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени.

3.6. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ работникам Учреждения устанавливается **приказом** руководителя Учреждения до 100 процентов (включительно) от должностного оклада или в суммовом выражении с учетом критериев:

Показатели (критерии)		Размер премии, % от оклада должностного оклада, руб.
3.6.1.	Качественная подготовка и проведение общешкольных мероприятий.	до 40
3.6.2.	Участие в социальных проектах школы, района, республики, России	до 20
3.6.3.	Публикации, статьи, печатные труды обобщающие опыт работы педагога	до 20
3.6.4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	до 30
3.6.5.	Работа руководителем школьного методического объединения	до 30
3.6.6.	За руководство районным методическим объединением	до 30
3.6.7.	За организацию и проведение летней оздоровительной компании	до 100
3.6.8.	За высокий уровень проведения районных, республиканских семинаров, мероприятий	до 100
3.6.9.	За подготовку призеров районных, республиканских, российских предметных олимпиадах и научно-практических конференциях.	до 50
3.6.10	За подготовку образовательного учреждения к работе в новом учебном году	до 100
3.6.11	За организацию работы по профилактике безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних	до 30
3.6.12	Проведение открытых уроков, мастер-классов на высоком научно-методическом уровне: - школьного масштаба - районного масштаба - республиканского масштаба	до 10 до 20 до 30
3.6.13	Участие в мероприятиях районного, республиканского масштаба: - участие - 1 место - 2 место - 3 место	до 10 до 35 до 25 до 15
3.6.14	Исполнительская дисциплина работников (исполнение поручений, отчетов, информации в срок).	до 100
3.6.15	Художественное оформление к праздникам, ролевое участие и изготовление атрибутов.	до 40
3.6.16	Отличная организация ученического дежурства (один раз в четверть).	до 20
3.6.17	Качественно проведенное внеклассное мероприятие:	

	- школьного масштаба, - районного масштаба, - республиканского масштаба.	до 10 до 15 до 20
3.6.18	Высокие результаты ГИА по предметам в 9 и 11 классах	до 50
3.6.19	Работа наставником в образовательном учреждении	До 10

Критерии, применяемые при премировании рабочих (% от должностного оклада):

3.6.20.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	до 100
3.6.21.	Обеспечение исправно-технического состояния автотранспорта, Самостоятельный ремонт техники	до 100
3.6.22.	За отсутствие предписаний от надзорных органов	до 100
3.6.23.	Разработка меню в соответствии с требованиями действующего законодательства	до 100

3.7. Единовременные премии работникам и рабочим устанавливаются **приказом** руководителя Учреждения до 100 процентов (включительно) от должностного оклада (оклада) или в суммовом выражении:

3.7.1. За награды:	
1) при объявлении благодарности Районного управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики»;	300 руб.
2) при награждении Почетной грамотой Районного управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики»;	500 руб.
3) при объявлении благодарности Главы муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики»;	500 руб.
4) при награждении Почетной грамотой Главы муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики»;	1000 руб.
5) при награждении ведомственными наградами Удмуртской Республики;	1000 руб.
6) при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;	1500 руб.
7) при награждении почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики, Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики;	2000 руб.
8) при награждении Почетной грамотой Удмуртской Республики	1500 руб.
9) при присвоении Почетных званий Удмуртской Республики	1500 руб.
10) при присвоении Почетных званий РФ, при награждении государственными наградами РФ	до 4000 руб.
11) занесение на районную Доску Почета	1000 руб.
12) занесение на Доску Почета Удмуртской Республики	1000 руб.
13) поощрение Главы Удмуртской Республики	1000 руб.
14) при награждении Почетной грамотой Совета депутатов муниципального образования «Муниципальный округ Воткинский район Удмуртской Республики»	1000 руб.

15) при объявлении благодарности Руководителя Администрации Главы и Правительства Удмуртской Республики	1000 руб.
16) при вручении Нагрудного знака Воткинского района	2500 руб.
17) За многолетний труд в связи с юбилейными датами (50,55,60 и последующие 5 лет).	в размере должностного оклада
18) При увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости.	в размере должностного оклада
19) В связи с празднованием профессиональных и государственных праздников Российской Федерации и Удмуртской Республики;	до 50% от должностного оклада

#### 4. Надбавка за качество выполняемых работ

4.1. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, выполняющим работы (перевозка обучающихся (детей, воспитанников) водителями автобусов, выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате организации, учреждения такой должности), устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от 30 до 50 процентов к окладу с учетом показателей (критериев) оценки качества труда.

Должность	Показатели (критерии)	Результат	% от должностного оклада
4.1.1. Водитель	Обеспечение без аварийного вождения, содержание автомобиля в чистоте, в технически исправном состоянии.	Отсутствие обоснованных жалоб, удовлетворенность поездкой пассажиров, комфорт в салоне транспортного средства	до 50
4.1.2. Повар	Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений столовой в соответствии с нормами СанПиНа, приготовление пищи строго по технологическим картам, соблюдение правил тепловой обработки.	Отсутствие обоснованных жалоб, удовлетворенность приготовленной пищей учащихся, работников, рабочих, комфорт и чистота в столовой	до 50

4.2. Надбавка за качество выполняемых работ рассматриваются по результатам работы предыдущего года, и устанавливается приказом руководителя Учреждения с 1 сентября текущего года сроком не более чем на один год, либо выплачивается по итогам работы за месяц на основании приказа руководителя Учреждения за фактически отработанное время.

#### 5. Иные выплаты.

5.1. Работникам и рабочим учреждения на стимулирование работников и рабочих к качественному результату труда устанавливается иные выплаты приказом руководителя учреждения до 100 процентов (включительно) от должностного оклада (оклада) или в суммовом выражении с учетом фактически отработанного времени:

## 5.1.1. За квалификационную категорию:

1) Педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию.	20 % от должностного оклада
2) Педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию	10 % от должностного оклада

## 5.1.2. За почетное звание и ведомственные награды:

Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов "Почетный" ("Народный")	25 % от должностного оклада
Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Заслуженный" "Почетный" ("Народный").	15 % от должностного оклада
Работникам, имеющим звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»	10 % от должностного оклада

## 5.1.3. Другие стимулирующие выплаты

Показатели (Критерии)	% от должностного оклада
1) за работу с опекаемыми детьми и многодетными семьями (в случае отсутствия социального педагога в штатном расписании);	до 30
2) за организацию работы по профилактике безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних;	до 20
3) за работу с библиотечным фондом учебников;	до 20
4) за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе;	до 25
5) за размещение информации на официальных сайтах РФ ( <a href="http://www.busgov.ru">www.busgov.ru</a> , АИС «Электронная школа», «Ладочки» и т.п.), официальном сайте учреждения, иных образовательных порталах;	до 50
6) за работу в аттестационной комиссии;	до 10
7) за работу председателя профсоюзной организации;	до 10
8) за работу секретарем на педагогических советах, совещаниях при директоре, заместителе директора по учебно-воспитательной работе;	до 5
9) за сопровождение детей при подвозе в школу	до 30
10) за работу с электронной школой	до 50
11) за работу специалиста по закупкам (в случае отсутствия специалиста по закупкам в штатном расписании данной должности)	до 50
12) за уборку снега и льда;	до 30
13) за решение вопросов текущего ремонта учреждения;	до 50
14) Исполнение функции механика, выпуск автотранспорта	до 50
15) Заведование гаражом	до 20
16) Организация занятости обучающихся во внеурочное время	до 20
17) Обслуживание и ремонт автобуса	до 50
18) Работа с документацией по питанию	до 50
19) Ведение кадрового делопроизводства	до 100
20) За работу диспетчера (оформление путевых листов)	до 50
21) За ведение документации по движению автобусов	до 50

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения текущего календарного год, в том числе и за счет экономии, полученной в результате оптимизации штатной численности (при условии, что это не приведет к ухудшению качества его работы).

7. Оплата стимулирующих выплат производится по приказу руководителя Учреждения как в процентном соотношении к должностному окладу (окладу), так и в суммовом выражении за фактически отработанное время.

8. Выплаты стимулирующего характера уменьшаются или отменяются Руководителем учреждения при ухудшении показателей в работе, невыполнении условий выплат стимулирующего характера, нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, нарушение установленных сроков выполнения работ, нарушение регламента оказания услуг, невыполнение установленных планов работ (поручений), несвоевременное предоставление (непредставление) планов, отчетов, за выявленные нарушения надзорными органами и др.

### 9. Отмена доплат и уменьшение надбавок.

Доплаты и надбавки, установленные работникам школы в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением должностных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы.

№ п/п	Ф.И.О. работника	Должность	Дата отмены/уменьшения
1	Иванов И.И.	Учитель	01.09.2024
2	Петров П.П.	Учитель	01.09.2024
3	Сидоров С.С.	Учитель	01.09.2024
4	Климов К.К.	Учитель	01.09.2024
5	Лебедев Л.Л.	Учитель	01.09.2024
6	Зайцев З.З.	Учитель	01.09.2024
7	Кузнецов К.К.	Учитель	01.09.2024
8	Смирнов С.С.	Учитель	01.09.2024
9	Морозов М.М.	Учитель	01.09.2024
10	Попов П.П.	Учитель	01.09.2024

**Перечень выплат стимулирующего характера,  
устанавливаемых Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с  
детскими общественными объединениями**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплат стимулирующего характера (в % от должностного оклада)
1	Создание и функционирование первичных отделений (ДП, Орлята России, Большая перемена и др.)	до 70%
2	Вовлечение в проекты и мероприятия федеральной программы развития социальной активности обучающихся начальных классов «Орлята России» не менее 85 % классов начального звена образовательной организации	до 50%
3	Вовлечение в комплексный региональный проект «Формула успеха» не менее 50 % обучающихся образовательной организации	до 50%
4	Вовлечение в деятельность молодежных и детских общественных объединений не менее 70 % обучающихся из «группы риска»	до 80%
5	Курирование работы, содержательное и методическое наполнение работы Центра детских инициатив в образовательной организации.	до 5000 руб.
6	Размещение на информационных ресурсах организации (сайт, социальные сети и т.д.) не менее 7 материалов по деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежемесячно.	до 30%
7	Участие в мероприятиях, направленных на обмен опытом ведения воспитательной деятельности, в том числе презентация собственных практик на семинарах, конкурсах, курсах повышения квалификации, через публикации в своей организации, на уровне муниципалитета, республики	до 100%
8	Активное участие в проведении родительских собраний по вопросам воспитания	до 20%
9	Проведение дней единых действий ДП, Орлята России совместно с детским, родительским активами школы	до 40%
10	Реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов	до 100%