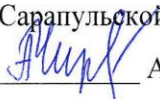


Согласовано:

Председатель
профсоюзной организации
МБОУ Усть-
Сарапульской ООШ

А.А.Чиркова
01.09.2022 год

Согласовано:

Начальник Управления
образования Администрации
МО «Муниципальный округ
Сарапульский район УР»
_____ Е.Б.Роготнева
01.09.2022 год

Утверждено:

Директор МБОУ Усть-
Сарапульской ООШ:
_____ И.В.Каримова
Приказ по МБОУ Усть-
Сарапульской ООШ
№ _____ от 01.09.2022 год



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ УСТЬ-САРАПУЛЬСКОЙ
ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ ИМ.В.И.АГАШИНА
(МБОУ УСТЬ-САРАПУЛЬСКОЙ ООШ)**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Усть-Сарапульской основной общеобразовательной школы им. В.И. Агашина (далее – Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Усть-Сарапульской основной общеобразовательной школы им. В.И. Агашина (далее – Учреждение).
2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Федеральным законом от 19 июня 2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года №283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года №315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» от 30.08.2022 года №1175 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики», Положением о размерах, порядке и условиях выплат единовременного поощрения работников органов местного самоуправления, муниципальных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» утвержденного Постановлением Главы

муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» от 04.03.2022 года, Постановления Главы муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» «31 от 21.03.2022 года «О внесении изменений в Положение о размерах, порядке и условиях выплаты единовременного поощрения работников органов местного самоуправления, муниципальных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» утверждённого Постановлением Главы муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» от 04.03.2022 года и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников учреждений для обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущение дискриминаций – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений.

1. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников школы, в том числе и особенности оплаты труда медицинских, библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в МБОУ Усть-Сарапульской ООШ (далее -ОУ).

2. Система оплаты труда работников ОУ включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах в соответствии с Перечнем, приведенным в Приложении 2 к настоящему Положению;
- 3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера;
- 4) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования;
- 5) условия оплаты труда руководителя ОУ, его заместителей, 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 образовательных учреждений устанавливается с учетом: 1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- 2) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС);
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений;
- 5) мнения представительного органа работников;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера и порядка их установления в учреждениях, финансируемых из бюджета муниципального образования;

- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера и порядка их установления в учреждениях, финансируемых из бюджета муниципального образования;
- 8) положений об оплате труда работников бюджетных, автономных и казённых учреждений муниципального образования, разработанных по отраслевой системе оплаты труда, исходя из видов экономической деятельности.

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

7. В Положениях устанавливаются условия о не превышении расчётного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений над расчётным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы отраслевого органа Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики», осуществляющего функции и полномочия Учредителя в подведомственных учреждениях муниципального образования (далее - служащие и работники отраслевого органа).

Расчётный среднемесячный уровень заработной платы работников в подведомственных Учреждениях определяется путём деления установленного объёма бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения на численность работников подведомственного учреждения в соответствии с утверждённым штатным расписанием и делением полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Контроль за не превышение расчётного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений над расчётным среднемесячным уровнем оплаты труда служащих и работников отраслевого органа, возлагается на руководителей учреждений.

8. Локальные нормативные акты образовательных учреждений, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ Усть-Сарапульской ООШ

1. Основные условия оплаты труда

1.1 Основные условия оплаты труда включают порядок применения и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

Размеры окладов (должностных окладов) руководителям, заместителям руководителей, работникам учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

1.2. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образования устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая

2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) (руб.)	
		работников ДОО	работников ООО
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		8402	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	8413	
	2 квалификационный уровень	8424	
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	12331	11286
	2 квалификационный уровень	13321	12188
	3 квалификационный уровень	13409	12254
	4 квалификационный уровень	13464	12320

, где:

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

ООО - общеобразовательные организации;

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

1.4. Должностные оклады работников культуры устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 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

1.5. 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	8391
	2 квалификационный уровень	8402
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	8402
	2 квалификационный уровень	8407
	3 квалификационный уровень	8429
	4 квалификационный уровень	8434
	5 квалификационный уровень	8444

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

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад (руб.)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	8381
	2 квалификационный уровень	8386
Общеотраслевые профессии рабочих второго	1 квалификационный уровень	8391

уровня	2 квалификационный уровень	8402
	3 квалификационный уровень	8413

2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

2.1. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с Перечнем работников образовательных учреждений, работающих в сельских населённых пунктах, приведенным в Приложении 2 к настоящему Положению.

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

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются на основании Перечня выплат компенсационного характера и порядка их установления в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению, согласно Приложению 5 к настоящему Положению.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются стимулирующие выплаты на основании Перечня выплат стимулирующего характера и порядка их установления в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению, согласно Приложению 6 к настоящему Положению.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера, применяется к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ, устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учётом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Показатели эффективности по направлениям деятельности работников учреждения разрабатываются руководителем учреждений и конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в разрезе выплат стимулирующего характера, определяются локальными нормативными актами учреждения, на основании примерных показателей оценки эффективности труда (Приложение 7 к настоящему Положению).

5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

1. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников образовательных учреждений:

1) оплата труда педагогических работников образовательных учреждений (за исключением педагогических работников профессиональных образовательных учреждений);

2) оплата труда тренеров-преподавателей учреждений дополнительного образования для детей спортивной направленности.

5.1. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения

5.1.1. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников образовательных учреждений (за исключением преподавателей профессиональных образовательных учреждений) определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в 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 (одной 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.

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

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

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

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

- 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.

5.1.5. 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 % от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

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

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

5.1.8. 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 5.1.1 настоящего Положения.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

6.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической и преподавательской работы педагогических работников образовательных учреждений 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).

6.3. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут 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 работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных учреждениях в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

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

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

На ставку почасовой оплаты труда начисляется районный коэффициент.

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

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

6.4. 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.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населенных пунктах согласно Приложению 2, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно Приложению 5 и Приложению 6 к настоящему Положению.

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

- руководителю учреждения – начальником Управления образования;

- заместителям руководителя учреждения - руководителем учреждения.

3. Должностные оклады руководителей образовательного учреждения с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательное учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности и порядка их отнесения к группам по оплате труда руководителей (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	14393	13765	13079	12453

4. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10-30 % ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

5. Должностные оклады перечисленным ниже руководителям учреждения 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;

- 3 часа в день - заведующим дошкольных образовательных учреждений с количеством воспитанников до 10 человек.

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

6. Руководителям учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплата по районному коэффициенту;

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

6.1. 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.

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

6.2. В зависимости от осуществляемой учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ к должностному окладу руководителя учреждения устанавливается доплата за специфику работы в размере:

1) 15 - 20 % должностного оклада:

- за работу в образовательном учреждении имеющей 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, реализующей образовательную программу дошкольного образования, имеющей группы компенсирующей и (или) комбинированной направленности.

7. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с пунктами 4, 4.1 Перечня выплат стимулирующего характера и порядка их установления в образовательных учреждениях Приложения 6 к настоящему Положению;
- иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя организации, учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

7.1. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются начальником Управления с учетом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы руководителя учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей, в соответствии с примерными показателями оценки эффективности труда Приложение 7 к настоящему Положению.

7.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена руководителям учреждения за работу, направленную на развитие учреждения, применение новых методик обучения, а также участие в проектной деятельности.

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

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание;

- надбавка за наличие ученой степени в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 6.3 Приложения 6 к настоящему Положению;
- надбавка за работу в образовательных учреждениях дополнительного образования для детей спортивной направленности олимпийского резерва в размере 15 % должностного оклада;
- иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

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

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

- руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Народный», - 25 % должностного оклада;
- руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 % 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.

7.6. Премирование руководителя учреждения устанавливается приказом начальника Управления образования с учетом результатов деятельности учреждения, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности учреждения.

7.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом начальником Управления образования в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы образовательного учреждения на основании соответствующих правовых актов, утвержденных начальником Управления образования.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 3 раздела III настоящего Положения.

7.8. Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленного 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.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта

заработной платы руководителя, заместителей руководителя) в кратности до 5 с учётом масштаба руководства учреждением, не допуская опережающего роста уровня заработной платы руководителей учреждений по отношению к уровню заработной платы работников учреждения.

8. Заместителям руководителя учреждения к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в учреждении в размерах и порядке, согласно Перечня выплат компенсационного характера и порядка их установления в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению предусмотренных пунктом 4 Приложения 5 к настоящему Положению.

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

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

8.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются согласно Перечня выплат компенсационного характера и порядка их установления в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению Приложение 5 к настоящему Положению.

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

8.5. 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 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

8.6. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно Приложению 6 к настоящему Положению.

8.7. 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, характеризующих исполнение их должностных обязанностей.

8.8. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя учреждения за работу, направленную:

- на развитие учреждения;
- применение новых методик обучения;
- участие в проектной деятельности.

8.9. Заместителям руководителя 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, согласно Перечня выплат стимулирующего характера и порядка их установления в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению предусмотренных пунктом 9 Приложения 6 к настоящему Положению;
- надбавка за работу в образовательных организациях дополнительного образования для детей спортивной направленности олимпийского резерва в размере 15 % должностного оклада (за исключением главного бухгалтера).

8.10. При наличии у заместителей руководителя учреждения 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 слова «Народный», - 25 % должностного оклада;
- заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 % 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.

8.11. В целях стимулирования заместителей руководителя учреждения им устанавливаются премии, согласно Перечня выплат стимулирующего характера и порядка их установления в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению, предусмотренные пунктами 4 – 4.3. Приложения 6 к настоящему Положению. Решение о премировании принимается руководителем учреждения.

8.12. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

8.14. Условия оплаты труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленного 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, а также получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя) до 4 с учётом масштаба руководства учреждением, не допуская опережающего роста уровня заработной платы заместителей руководителей учреждений по отношению к уровню заработной платы работников учреждения.

9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путём деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

10. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя учреждения.

11. Ответственность за непревышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений возлагается на руководителя.

IV. Штатное расписание

1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с Учредителем.

Штатное расписание, изменения к нему, утверждается приказом (распоряжением), подписанным руководителем учреждения или уполномоченным им на это лицом.

Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, квалификационных групп, сведения о количестве штатных единиц, оклады, надбавки (стимулирующие и компенсационные выплаты).

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, в том числе финансируемые за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, с указанием источника финансирования.

2. Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений устанавливается с учётом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

При формировании штатного расписания следует применять типовые штатные нормы, разработанные министерствами, ведомствами Удмуртской Республики.

V. Формирование фонда оплаты труда работников образовательных учреждений

1. Формирование фонда оплаты труда работников бюджетных, автономных и казённых учреждений, система оплаты труда которых разработана исходя из отраслевой системы оплаты труда по видам экономической деятельности, формируется по утверждённым Положениям по оплате труда по видам экономической деятельности.

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

Формирование фонда оплаты труда по категориям, поименованным в Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», формируется исходя из объёма бюджетных ассигнований предусмотренных бюджетом муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» на очередной финансовый год, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений по основному персоналу без учёта вспомогательного и административно – управленческого персонала, обеспечивая доведение средней заработной платы основного персонала учреждений до средней заработной платы в Удмуртской Республике, в расчете на среднесписочную численность работников.

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.

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

- 1) за классное руководство - 25 % должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждый класс-комплект в общеобразовательном учреждении;
- 2) за проверку письменных работ - до 12 % должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 70 % штатной численности педагогических работников (учителей, преподавателей) учреждения;
- 3) за заведование кабинетами - до 8 % должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 35 % штатной численности педагогических работников учреждения;
- 4) за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе - до 10 % должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое

перечисленное структурное подразделение в общеобразовательном учреждении, учреждении дополнительного образования;

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

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

5. Порядок тарификации педагогических работников образовательных учреждений утверждается приказом начальника Управления образования по согласованию с органом первичной профсоюзной организации.

6. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения средства на оплату труда работникам, у которых настоящим Положением не обеспечивается минимальный размер оплаты труда, планируются исходя из величины минимального размера оплаты труда и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время, нерабочие праздничные дни).

VI. Заключительные положения

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

Оказание материальной помощи руководителю учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения на основании приказа начальника Управления образования.

2. При наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, на основании письменного заявления работника может быть оказана дополнительная материальная помощь в связи:

- с вступлением в первый брак;
- с рождением ребёнка;
- с тяжёлой и продолжительной болезнью работника и рабочего (включая водителей автомобилей) или члена его семьи;
- со смертью работника и рабочего (включая водителей автомобилей) или членов его семьи (супруг, дети, родители);
- с тяжёлым материальным положением, вызванным иными уважительными причинами.

Размер материальной помощи определяется индивидуально в каждом конкретном случае руководителем учреждения.

К личному заявлению должны прилагаться документы, подтверждающие факт наступившего события.

В случае смерти работника учреждения заявление на оказание материальной помощи может быть оформлено членом семьи работника образовательного учреждения, подведомственного Управлению.

Руководителю учреждения, материальная помощь оказывается на основании решения Учредителя.

3. Руководителю учреждения иные виды поощрения с выплатой единовременных премий, указанные устанавливаются решением Учредителя.
4. Материальная помощь выплачивается не ранее, чем через шесть месяцев со дня приёма на работу и пропорционально отработанному времени.

Приложение 1
к Положению Об оплате труда работников
МБОУ Усть-Сарапульской ООШ

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

1. 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.
3. Выполнение рабочим, принимающим непосредственное участие в учебном процессе, станочных работ по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарем, фрезеровщиком, шлифовщиком и др.), работы по холодной штамповке металла и других материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов.
4. Выполнение работ закройщиком, занятым в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных организаций, принимающим непосредственное участие в учебном процессе.
5. Настройка пианино и роялей.

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
РАБОТАЮЩИХ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЁННЫХ ПУНКТАХ**

1. Руководители:

- руководители образовательных учреждений и их заместители;
- руководители структурных подразделений и их заместители.

2. Специалисты: педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы; старшие мастера, мастера производственного обучения;

преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели; инспекторы, методисты;

психологи, социологи, социальные педагоги; старшие лаборанты;

бухгалтеры, экономисты, художники; инженеры, механики, техники, мастера;

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.

Приложение 3
к Положению Об оплате труда работников
МБОУ Усть-Сарапульской ООШ

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

I. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

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

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

№ п/п	Показатели	Условия	Количество в баллах
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) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; организациях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	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 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	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
8	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:	за каждую группу с наполняемостью не менее 10 обучающихся дополнительно	5
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки		
	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	
9	Наличие оборудованных используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
10	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
11	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
12	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники в оперативном управлении образовательном учреждении; учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 3, но не более 20 на учреждение
		за каждую единицу	до 20
13	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся в оперативном управлении образовательных учреждений, в других случаях	до 30
			до 15

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 учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (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 в пункте 2 показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Школы и другие общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, и другие образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

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

4. Группа по оплате труда определяется приказом начальника Управления 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 приказом начальника Управления, которому подведомственно образовательное учреждение, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается приказом начальника Управления, которому подведомственна 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; - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

- по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

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

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

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

8. 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 образовательных учреждений 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).

9. 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.

10. Объемные показатели муниципальных учреждений, не являющихся образовательными учреждениями (фильмотек, хозяйственных контор и других), и методических (учебно-методических) кабинетов (центров, отделов) для отнесения их к одной из групп по оплате труда руководителей устанавливаются приказом начальника Управления образования.

Приложение 4
к Положению Об оплате труда работников
МБОУ Усть-Сарапульской ООШ

**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, профессиональных образовательных организациях; рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,20	0,15	0,10
Студенты	0,25	0,20	0,10
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,30	0,25	0,15

Приложение 5
к Положению Об оплате труда работников
МБОУ Усть-Сарапульской ООШ

**ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК ИХ
УСТАНОВЛЕНИЯ В МБОУ УСТЬ-САРАПУЛЬСКОЙ ООШ**

1. Работникам образовательных учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
 - 1) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4 процента к должностному окладу, по должности повар и кухонный работник в размере 12 процентов;
 - 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).

2. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке и на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплаты работникам не устанавливаются.

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

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

3. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

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

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

- педагогическим работникам за преподавание национального языка и литературы в общеобразовательных учреждениях (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения;
- педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов;
- методистам, тренерам-преподавателям организаций дополнительного образования для детей спортивной направленности олимпийского резерва;
- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования на национальном языке, отраженные в основной образовательной программе дошкольного образования;

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

- за работу в образовательных 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 учреждениях, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования;

3) в размере 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

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

5. 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 в пределах до 30 % должностного оклада работника, установленного по основному месту работы.

Доплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения с указанием размера, но не более чем на один финансовый год в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6. 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 выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам учреждений в размере 35 % часовой тарифной ставки за каждый час работы отработанный с 22.00 по 6.00 часов

6. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Удмуртской Республики и настоящим Перечнем выплат компенсационного характера и порядок их установления в бюджетных образовательных учреждениях, финансируемых из бюджета муниципального образования в пределах фонда оплаты труда бюджетного образовательного учреждения.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в определённом размере к окладам (должностным окладам).

8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

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

10. 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.

11. 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 учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (далее - дополнительная работа).

Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте образовательного учреждения, утвержденном руководителем образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

12. Перечень выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (дополнительная работа):

Дополнительная работа, непосредственно связанная с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей	- учителям за классное руководство при наполняемости классов: до 10 уч. от 10уч. до 14 уч. от 14уч. до 20 уч. от 20уч. и более	от ставки 10 % 15 % 20 % 25 %
	за проверку письменных работ при наполняемости учащихся в классе 14 человек 1-4 классы: 5-12 классы: по русскому языку и литературе по математике по ин. языку, черчению, химии, физике (среднее не более 12 процентов)	от нагрузки 10 % 15 % 10 % 5 %
	за заведование учебными кабинетами	до 8% от ставки
	за заведование учебными мастерскими	до 10 % от ставки
	за заведование учебно-опытными участками	до 10 % от ставки
	за заведование учебно-консультационными пунктами	до 10% от ставки
	*за проведение внеклассной работы по физкультуре до 10 классов-комплектов 11-15 классов-комплектов 21-25 классов-комплектов	от ставки 20 % до 40 % до 50 %
- педагогическим работникам за организацию школьного методического объединения (ШМО) 6-12 классов-комплектов 13-29 – классов-комплектов 30 и более классов-комплектов	до 10 % от ставки	
**учителям за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	до 5 % от ставки	
педагогическим работникам за руководство районный методических объединений (РМО), творческих групп, творческих лабораторий	до 10 % от ставки	
педагогическим работникам за работу в методической, стажерской площадке, творческой лаборатории, творческих групп, клубов по интересам	от 5-20 % ставки	

В классах (классах-комплектах), группах при делении классов на подгруппы школ с количеством учащихся менее 15 человек доплата за проверку письменных работ и классное руководство производится в размере 50 % от указанных доплат.

Основанием для персонального назначения и выплаты доплаты, надбавки является приказ по учреждению.

*Учителям физической культуры производится доплата в размере от 20 % до 50 % от ставки за проведение внеклассной работы по физкультуре (проведение школьных и районных мероприятий, Дней здоровья и др.).

** Учителям за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) производится доплата в размере до 5 % к ставке. В случае, если компьютер работает с неполной нагрузкой, администрация учреждения может определять размер доплат с учетом фактической наполняемости классов-комплектов.

Согласно письму Министерства образования РФ от 09.04.1993г. № 67-М учреждениям рекомендуется рассмотреть целесообразность заключения договоров на обслуживание и ремонт вычислительной техники вместо доплаты за работающие компьютеры.

Доплата за работающие компьютеры выплачивается при полном обслуживании компьютера учителем без привлечения других специалистов. В случае заполнения договоров с другими организациями (физическими лицами) на техническое обслуживание, ремонт компьютеров данная доплата не выплачивается.

Учителям при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов за работу по созданию поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. активирующих программ), подготовку к урокам, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютеров за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом до 5 единиц устанавливаются 15 процентов, от 5 до 10 единиц – 20 процентов, от 10 до 15 единиц – 25 процентов, до 15 и более компьютеров – 30 % доплаты от ставки.

Приложение 6
к Положению Об оплате труда работников
МБОУ Усть-Сарапульской ООШ

ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ МБОУ УСТЬ-САРАПУЛЬСКОЙ ООШ

1. В целях усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования, (в том числе работников осуществляющих свою деятельность по профессиям рабочих, водителей) в повышении эффективности деятельности учреждения и качества оказания услуг по реализации задач и функций, возложенных на учреждение, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

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

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, размер, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в разрезе выплат стимулирующего характера, определяются локальными нормативными актами учреждения, на основании примерных показателей оценки эффективности труда (Приложение 7 к настоящему Положению).

3. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, и дошкольных групп образовательных учреждений 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.

3.1. Медицинским работникам образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы в учреждении в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет	-	10 процентов;
от 3 лет и выше	-	30 процентов.

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

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

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

4.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных образовательным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми на основании примерных показателей оценки эффективности труда (Приложение 7 к настоящему Положению).

4.2. 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 образовательным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке в размере до 100 % должностного оклада.

4.3. Единовременные премии выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности на основании локально - нормативного акта руководителя учреждения, до 100 % должностного оклада (ставки):

- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- к профессиональным праздникам;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения); - при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

Размер выплат единовременного вознаграждения при поощрении или награждении за безупречную и эффективную работу работников школы производится в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях выплаты единовременного поощрения работников органов местного самоуправления, муниципальных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» утверждённым Постановлением Главы муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» от 04.03.2022 года, с изменениями в Постановлении Главы муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» №31 от 21.03.2022 года.

Размеры, порядок и условия выплаты единовременного поощрения работникам МБОУ Усть-Сарапульской ООШ:

- 1) при награждении Почётной грамотой муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики», почётной грамотой Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики», занесении на Доску Почёта Сарапульского района - в сумме 1000 (одна тысяча) рублей;
- 2) при награждении Почётной грамотой Министерств и ведомств Удмуртской Республики - в сумме 1500 (одной тысячи пятьсот) рублей;
- 3) при награждении Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Правительства Удмуртской Республики - в сумме 2000 (две тысячи) рублей;
- 4) при награждении государственными наградами Удмуртской Республики, знаками отличия Удмуртской Республики, занесении на Доску Почета Удмуртской Республики, присвоении почетного звания Удмуртской Республики — в размере одного должностного оклада;
- 5) при награждении Почетной грамотой или иными наградами Министерств и Ведомств Российской Федерации — в размере одного должностного оклада;

- б) при поощрении Правительством Российской Федерации — в размере одного должностного оклада;
- 7) при поощрении Президентом Российской Федерации — в размере двух должностных окладов;
- 8) при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации — в размере трех должностных окладов;
- 9) при награждении орденами Российской Федерации, медалями Российской Федерации, за исключением юбилейных медалей Российской Федерации, и знаком отличия — Георгиевским Крестом — в размере пяти должностных окладов;
- 10) при награждении знаками особого отличия — медалью «Золотая Звезда» и золотой медалью «Герой Труда Российской Федерации» — в размере десяти должностных окладов;
- 11) при награждении ведомственными наградами федеральных государственных органов — в размере одного должностного оклада.

Единовременное поощрение выплачивается исходя из размеров должностного оклада, установленных на дату издания правового акта Российской Федерации, правового акта Удмуртской Республики, правового акта органов местного самоуправления о поощрении или награждении работника замещающего муниципальные должности, должности муниципальной службы в органах местного самоуправления и муниципальных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики», а в отношении граждан, уволенных с работы, — на дату издания правового акта об их увольнении.

Выплата единовременного поощрения осуществляется учреждением, представившим работника к поощрению или награждению:

- 1) работнику, гражданину, замещающему муниципальные должности, должности муниципальной службы в органах местного самоуправления и муниципальных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» — в месячный срок со дня издания правового акта Российской Федерации, правового акта Удмуртской Республики, правового акта органов местного самоуправления о поощрении или награждении;
- 2) в случае гибели (смерти) работника или гражданина, замещающего муниципальные должности, должности муниципальной службы в органах местного самоуправления и муниципальных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики», после представления к поощрению или награждению, а также в случае поощрения или награждения посмертно, выплата единовременного поощрения производится членам его семьи не позднее чем через один месяц со дня истечения шестимесячного срока, в течение которого члены семьи погибшего (умершего) могут обратиться в орган, в котором указанное лицо замещало должность, за выплатой единовременного поощрения.

В целях информирования гражданина либо членов семьи администрация школы в недельный срок со дня издания правового акта Российской Федерации, правового акта Удмуртской Республики, правового акта органа местного самоуправления о поощрении или награждении письменно уведомляет гражданина либо членов семьи погибшего (умершего) о поощрении или награждении посмертно и разъясняет им порядок обращения за единовременным поощрением.

Выплата единовременного поощрения осуществляется путем перечисления соответствующих сумм на лицевой счет работника или на лицевые счета членов его семьи,

открытые в кредитной организации, либо путем выдачи им в установленном порядке наличных денежных средств.

Финансирование расходов, связанных выплатой единовременного поощрения осуществляется за счёт средств и в пределах средств, предусмотренных по фонду оплаты труда в бюджете муниципального образования «Муниципальный округ «Сарапульский район Удмуртской Республики» по соответствующим разделам бюджетной классификации.

5. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, водителям, выполняющим работы в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению, устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от 30 до 50 % к окладу.

Показатели (критерии) оценки качества труда, периодичность и порядок установления ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющим работы в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению, определяются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым на основании примерных показателей оценки эффективности труда (Приложение 7 к настоящему Положению).

6. 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 почетное звание;
- выплаты за наличие ученой степени и (или) ученого звания;
- выплата за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;
- выплата за наличие почетного спортивного звания;
- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

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

- педагогическим и медицинским работникам, руководителям структурных подразделений, имеющим I квалификационную категорию, - 10 % должностного оклада, ставки заработной платы;
- педагогическим и медицинским работникам, руководителям структурных подразделений, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 % должностного оклада, ставки заработной платы.

6.2. 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 слова "Народный", - 25 % 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 % 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.

6.3. 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 % должностного оклада, ставки заработной платы соответственно.

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

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

6.4. За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, руководителем учреждения производится единовременное поощрение в соответствии с постановлением Главы муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» от 4 марта 2022 года № 24 «Об утверждении Положения о размерах, порядке и условиях выплаты единовременного поощрения работников органов местного самоуправления, муниципальных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» на основании приказа начальника Управления образования.

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

8. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя учреждения по данным протокола, установленного комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности и определения размера стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

9. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени:

- руководителям образовательного учреждения в соответствии с приказом начальника Управления образования;
- работникам в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения.

10. Выплаты стимулирующего характера уменьшаются или отменяются руководителем учреждения (или начальником Управления образования) 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 работы (поручений), несвоевременное предоставление (непредставление) планов, отчетов, за выявленные нарушения надзорными органами и др.

Приложение 7
к Положению Об оплате труда работников
МБОУ Усть-Сарапульской ООШ

ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
стимулирования руководителей, заместителей МБОУ Усть-Сарапульской ООШ

За интенсивность и высокие результаты работы	За высокие творческие и производственные достижения по результатам мониторинга эффективности деятельности руководителей	до 100 % должностного оклада
	По результатам рейтинговой оценки деятельности образовательных организаций - средние школы - основные школы - школы-сады	от 5 % до 60 % должностного оклада
	За организацию предпрофильной, профильной подготовки учащихся	до 20 % должностного оклада
	За организацию профессиональной подготовки учащихся района	до 20 % должностного оклада
	За организацию перевозок, обучающихся на школьном автобусе	до 15 % должностного оклада
	За руководство структурным подразделением детский сад	до 50 % должностного оклада
	За руководство центром образования «Точка роста»	до 50 % должностного оклада
	За разъездной характер работы (в зависимости от дальности и частоты поездок)	до 25 % должностного оклада

За работу в экспертных комиссиях	до 20 % должностного оклада
За организацию питания учащихся на районных мероприятиях (олимпиадах, конференциях, соревнованиях)	до 30 % должностного оклада
За ведение делопроизводства (в случае отсутствия делопроизводителя)	до 20 % должностного оклада
За ведение официального сайта (при отсутствии должностных обязанностей у работника)	до 30 % должностного оклада

	За реализацию адаптированной образовательной программы	до 15 % должностного оклада
	За интенсивность труда, связанную с реализацией образовательных программ по нескольким адресам	до 20 % должностного оклада за каждый адрес
	За размещение информации о финансовой деятельности организации на официальном сайте бас.гов.ру	10 % должностного оклада
	За организацию платных услуг в образовательной организации	до 20 % должностного оклада
	За сопровождение инновационных площадок образовательных организаций	до 5 % должностного оклада каждую площадку, но не более 50 %
	За организацию оплаты за питание в безналичной системе	до 5 % должностного оклада
	За осуществление наставничества по введению в должность	до 10 % должностного оклада
За интенсивность и высокие результаты работы (устанавливается на период выполнения работ)	В связи с дополнительной нагрузкой на период строительства и капитального ремонта	до 20 % должностного оклада
	За дальнейшую реализацию социально значимых проектов, получивших грантовую поддержку	до 50 % должностного оклада на период реализации проекта
	За подготовку и реализацию проекта в рамках инициативного бюджетирования	до 100 % должностного оклада
	За выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	до 30 % должностного оклада

	За качественную подготовку образовательной организацию к началу учебного года	до 100 % должностного оклада
	За организацию сетевого взаимодействия в рамках реализации проектов	до 10 % должностного оклада
Премияльные выплаты (устанавливаются по усмотрению начальника Управления образования на месяц, квартал, год)	За высокий уровень организации и проведение летней оздоровительной компании	до 100 % должностного оклада
	За высокий уровень организации и проведения районных, республиканских мероприятий	до 100 % должностного оклада
	По окончании учебного года	до 100 % должностного оклада
	За привлечение внебюджетных средств	до 50 % должностного оклада
	За выполнение мероприятий по программе «Оптимизация» образовательных учреждений	до 30 % должностного оклада
	За успешную работу детских органов самоуправления, детских общественных организаций	до 20 % должностного оклада
	За обеспечение условий для работы пункта проведения экзамена (ППЭ) в рамках государственной итоговой аттестации (ГИА)	до 20 % должностного оклада
	За подготовку и проведение мероприятий для педагогов района (семинаров, открытых уроки, конференции, педагогические чтения, единые методические дни и др.)	до 30 % должностного оклада
	За подготовку методических пособий, сборников, публикаций по распространению опыта в районе, республике, России	до 50 % должностного оклада
	За обеспечение условий для проведения предметных олимпиад, семинаров, выездных курсов	до 10 % должностного оклада
	За устранение аварий и другие непредвиденные работы	до 30 % должностного оклада
	За успешное участие школы в районных, республиканских и Всероссийских мероприятиях	до 100 % должностного оклада
	За победу в конкурсе социально значимых проектов, получивших грантовую поддержку	до 100 % должностного оклада
	Победителю, призеру и финалисту районных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсов руководителей образовательных учреждений (ОУ)	до 100 % должностного оклада

За организацию трудоустройства несовершеннолетних	до 100 % должностного оклада
За прохождение проверок образовательной организации надзорными органами без замечаний	до 100 % должностного оклада

**ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
стимулирования работников МБОУ Усть-Сарапульской ООШ**

За интенсивность и высокие результаты работы	За руководство центром образования «Точка роста»	до 50 % должностного оклада
	За организацию методических мероприятий на базе образовательных учреждений	до 50 % должностного оклада
	За организацию видеосъемок	до 20 % должностного оклада
	За сопровождение воспитанников образовательного учреждения (в зависимости от количества и протяженности маршрутов)	до 30 % должностного оклада
	За доставку пищи из одного образовательного учреждения в другое	до 100 % должностного оклада
	За организацию предпрофильной, профильной подготовки учащихся	до 20 % должностного оклада
	За организацию профессиональной подготовки учащихся района	до 20 % должностного оклада
	За ведение официального сайта, сайта педагогического сообщества (при отсутствии должностных обязанностей у работника)	до 30 % должностного оклада
	За реализацию адаптированной образовательной программы	до 15 % должностного оклада
	За работу школьного музея	до 40 % должностного оклада
	За работу по подготовке образовательного учреждения (ОУ) к началу учебного года (приемка, ремонт, работа без замечаний Роспотребнадзора и Госпожнадзора)	до 50 % должностного оклада
	Контроль за организацией питания за написание меню	до 100 % должностного оклада
	За работу в аттестационных комиссиях	до 30 % должностного оклада
	За работу в экспертных комиссиях	до 20 % должностного оклада
	За наставничество по введению в должность	до 10 % должностного оклада
	За выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	до 30 % должностного оклада
За проверку олимпиадных работ, Всероссийских проверочных работ	до 30 % должностного оклада	

За ведение работы школьных библиотек с расширением перечня предоставления услуг с применением информационных технологий	до 100 % должностного оклада
За организацию питания учащихся на районных мероприятиях (олимпиадах, конференциях, соревнованиях)	до 30 % должностного оклада
Библиотекарям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в школах	от 1 % до 20 % должностного оклада

	Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства (в случае отсутствия делопроизводителя)	до 30 % должностного оклада
	Разработка новых образовательных программ	до 30 % должностного оклада
	За организацию различных форм обучения в дошкольных образовательных учреждениях (ДОУ) (группы кратковременного пребывания, обучения на дому, Малышкина школа)	до 50 % должностного оклада
	За подвоз обучающихся (детей, воспитанников) по дополнительному адресу к другому образовательному учреждению	до 50 % должностного оклада
	Своевременное составление и сдача отчетности, мониторингов и др.	до 30 % должностного оклада
Премияльные выплаты по итогам работы (устанавливаются по усмотрению руководителя на месяц, квартал, год)	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 20 % должностного оклада
	Качество образования по предмету выше средней по району	до 20 % должностного оклада
	Отсутствие жалоб от родителей, коллег, общественности	до 10 % должностного оклада
	Средний балл по единому государственному экзамену (ЕГЭ) и основному государственному экзамену (ОГЭ) выше районного	до 20 % должностного оклада
	Работа органов самоуправления в классе	до 10 % должностного оклада
	Высокий статус класса в школе	до 10 % должностного оклада
	Участие в социальных проектах школы, района, республики, России	до 10 % должностного оклада
	Публикации, статьи, печатные труды, обобщающие опыт работы педагога	до 20 % должностного оклада
	Работа по портфолио учащихся	до 10 % должностного оклада
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	до 15 % должностного оклада
	Разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов	до 10 % должностного оклада

	Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе	до 30 % должностного оклада
	Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе	до 20 % должностного оклада
	За результативное участие в реализации районных программ	до 10 % должностного оклада
	За организацию работы по гражданской обороне (ГО) и защите от чрезвычайных ситуаций (ЧС)	до 50 % должностного оклада
	За достижение высоких результатов в конкретном виде педагогической деятельности	до 100 % должностного оклада
	За организацию и проведение летней оздоровительной компании	до 100 % должностного оклада
	За высокий уровень проведения районных, республиканских семинаров, мероприятий	до 100 % должностного оклада
	За подготовку призеров олимпиад, соревнований, конкурсов республиканского, российского уровня	до 100 % должностного оклада
	За подготовку образовательного учреждения (ОУ) к работе в новом учебном году и отопительному сезону	до 100 % должностного оклада
	По окончанию учебного года	до 50 % должностного оклада
За качество выполняемых работ (устанавливаются по усмотрению руководителя на месяц, квартал, год)	Классность	от 25 до 50 % должностного оклада
	Самостоятельный ремонт техники (автобусов, автомобилей)	от 30 до 50 % должностного оклада
	Обеспечение исправно-технического состояния автотранспорта	от 30 до 50 % должностного оклада
	За выполнение работы автомеханика по контролю за выпуск автотранспорта в рейс	от 30 до 50 % должностного оклада
	За отсутствие предписаний от надзорных органов	от 30 до 50 % должностного оклада
	Разработка меню в соответствии с требованиями действующего законодательства	от 30 до 50 % должностного оклада
	Отсутствие жалоб от родителей (законных представителей) обучающихся	от 30 до 50 % должностного оклада

Примечание: Указанные показатели при осуществлении выплат стимулирующего характера работникам учреждений для руководителей являются примерными, по согласованию с начальником Управления образования показатели могут быть пересмотрены.

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
заведующего хозяйством**

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к заведующему от потребителей услуг, от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	при отсутствии жалоб (1 балл)
Качество сдачи отчетности	отсутствии замечаний (3 балла)
	1-3 замечаний (1 балл)
Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации	при отсутствии замечаний (3 балла)
	1-3 замечаний (1 балл)
Отсутствие замечаний по ведению документации и работы по ОТ, ПБ, ЧС	при отсутствии замечаний (3 балла)
	1-3 замечаний (1 балл)
Своевременная замена, предоставление информации о поломке (мебели, посуды, мягкого инвентаря, моющих средств и т.п.)	своевременно (5 баллов)
Отсутствие замечаний по сохранности имущества Учреждения	при отсутствии замечаний (3 балла)
	1-3 замечаний (1 балл)
Отсутствие замечаний по санитарному состоянию Учреждения	при отсутствии замечаний (3 балла)
	1-3 замечаний (1 балл)
Обеспечение контроля за качественной подготовкой и организацией ремонтных работ	при отсутствии замечаний (3 балла)
	1-3 замечаний (1 балл)
Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний от директора, (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	24 балла

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) делопроизводителя

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к директору от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	при отсутствии жалоб (1 балл)
Своевременное и качественное предоставление отчетности по сотрудникам (центр занятости, Управление образования, и пр.)	отсутствии замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Качество работы в программе СБИС	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Качественная работа с персональными данными сотрудников учреждения	(1 балл)
Отсутствие замечаний по выполнению законодательных и нормативно-правовых документов деятельности Учреждения	(1 балл)
Отсутствие замечаний по оперативности доведения информации, приказов, распоряжений директора до работников Учреждения.	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний по оформлению и ведению документации (договора, трудовые книжки, журналы, приказы и пр.)	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	15 баллов

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
помощника воспитателя**

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к директору от потребителей услуг, от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	при отсутствии жалоб (1 балл)
Посещаемость воспитанников	80-100% - (3 балла)
	70 - 79% - (2балла)
	60—69% - (1балл)
Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости группы	(3 балла)
Качественная уборка и содержание групповых посещений (территории) в соответствии с требованиями СанПиН (отсутствие замечаний от директора, зам. зав. по ВМР, зав. хозяйством)	отсутствие замечаний (3 балла)
	1—3 замечаний (1 балл)
Организация ОЖЗ воспитанников, обеспечение санитарно-гигиенических условий воспитательно-образовательного процесса: режим дня, температурный, световой, питьевой режим, организация питания и т.п. (отсутствие замечаний от директора, зам. зав. по ВМР, зав. хозяйством)	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в проведении воспитательно-образовательного процесса, этика общения (отсутствие замечаний от директора, зам. зав. по ВМР).	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Наличие факторов травматизма	мини травма (-3 балла)
	травма (от -5 до -10 баллов)
Обеспечение экономии водопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
Обеспечение экономии теплотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	19 баллов

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
ответственного за питание**

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к директору со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, от сотрудников по организации питания.	при отсутствии жалоб (1 балл)
Соблюдение натуральных норм физиологического питания (95-105%) по каждому показателю	(3 балла)
Высокое качество, соблюдение технологии приготовления	(3 балла)

блюд.	
Отсутствие замечаний со стороны администрации к техническому состоянию оборудования	отсутствие замечаний (3 балла) 1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний по содержанию рабочего места, спецодежды, внешнего вида в соответствии с санитарными требованиями	отсутствие замечаний (3 балла) 1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний со стороны бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд	отсутствие замечаний (3 балла)
Обеспечение экономии водопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	18 баллов

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
повара**

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к заведующему со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, от сотрудников по организации питания.	при отсутствии жалоб (1 балл)
Высокое качество, соблюдение технологии приготовления блюд.	(3 балла)
Отсутствие замечаний со стороны администрации к техническому состоянию оборудования	отсутствие замечаний (3 балла) 1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний по содержанию рабочего места, спецодежды, внешнего вида в соответствии с санитарными требованиями	отсутствие замечаний (3 балла) 1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний со стороны бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд	(3 балла)
Обеспечение экономии водопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	15 баллов

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
кухонного рабочего**

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к заведующему со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, от сотрудников по организации питания.	при отсутствии жалоб (1 балл)
Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие замечаний (3 балла) 1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний со стороны администрации к техническому состоянию оборудования	отсутствие замечаний (3 балла) 1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний по содержанию рабочего места, спецодежды, внешнего вида в соответствии с санитарными требованиями	отсутствие замечаний (3 балла) 1—3 замечания (1 балл)
Обеспечение экономии водопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)

Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	12 баллов

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к заведующему со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников:	при отсутствии жалоб (1 балл)
Отсутствие замечаний к качеству стирки и глажке белья	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний со стороны администрации к техническому состоянию оборудования	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний по содержанию места хранения мягкого инвентаря, моющих средств, спецодежды.	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний по выполнению графиков замены и выдачи мягкого инвентаря, спецодежды.	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Использование моющих средств, в соответствии с нормами списания	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Обеспечение экономии водопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	21 балла

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
уборщика производственных и служебных помещений**

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к заведующему от потребителей услуг, от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	при отсутствии жалоб (1 балл)
Отсутствие замечаний со стороны администрации к техническому состоянию оборудования	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Содержание помещений (территории) в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Качество и оперативность выполнения заявок	без замечаний (3 балла)
Отсутствие замечаний по соблюдению инструкции по ОТ, отсутствие травм детей и сотрудников по вине работника.	без замечаний (3 балла)
Обеспечение экономии водопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)

Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	15 баллов

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
дворника**

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к заведующему от потребителей услуг, от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	при отсутствии жалоб (1 балл)
Отсутствие замечаний со стороны администрации на качество и оперативное выполнение работ по созданию условий на территории детского сада или школы, направленных на сохранение здоровья воспитанников	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории учреждения, обрезка деревьев, покос травы.	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний со стороны администрации к техническому состоянию оборудования	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Содержание помещений (территории) в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Качество и оперативность выполнения заявок	без замечаний (3 балла)
Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	20 баллов

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к директору от потребителей услуг, от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	при отсутствии жалоб (1 балл)
Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций требований охраны труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности и охраны жизни и здоровья детей, отсутствие травм детей по вине работника.	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний со стороны администрации к техническому состоянию оборудования	отсутствие замечаний (3 балла)
	1—3 замечания (1 балл)
Содержание помещений (территории) в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)

Качество и оперативность выполнения заявок	без замечаний (3 балла)
Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	14 баллов

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) сторожа

Критерий оценки	Показатели оценки
Отсутствие обоснованных жалоб к директору от потребителей услуг, от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	при отсутствии жалоб (1 балл)
Содержание помещений (территории) в соответствии с требованиями СанПиН,	отсутствие замечаний (3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие замечаний по выполнению поручений, данных администрацией Учреждения	(3 балла)
	1-3 замечания (1 балл)
Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства	(5 баллов)
Своевременное реагирование на возникающие ЧС	(10 баллов)
Обеспечение экономии энергопотребления	отсутствие замечаний (1 балл)
ИТОГО максимальное количество баллов	23 балла

Приложение 8
к Положению по оплате труда
работников МБОУ Усть-Сарапульской ООШ

**Правила выплаты за выполнение функций классного руководителя
и выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного
руководителя педагогическим работникам МБОУ Усть-Сарапульской ООШ**

1. Настоящие Правила устанавливают порядок, размер и условия выплаты за выполнение функций классного руководителя (далее - выплата за классное руководство) педагогическим работникам и выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам МБОУ Усть-Сарапульской ООШ.
2. Право на получение выплаты за классное руководство и выплаты вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя школы возложена обязанность по выполнению функций классного руководителя, но не более чем в двух классах. Размер вознаграждения устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения не позднее пяти рабочих дней с начала учебной четверти.
3. Размер выплат за классное руководство педагогическим работникам устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения и составляет 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы) на каждый класс-комплект наполняемостью до 14 человек включительно, 20 % от должностного оклада (ставки заработной платы) на каждый класс-комплект наполняемостью 15-20 человек, 25 % от должностного оклада (ставки заработной платы) на каждый класс-комплект наполняемостью свыше 20 человек.
4. Размер вознаграждения определяется из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью 14 человек и более. В классах с меньшей наполняемостью размер вознаграждения уменьшается пропорционально количеству обучающихся и определяется по формуле:

$$V = 1000 \text{ руб.} / 14 \times K, \text{ где:}$$

V - размер вознаграждения (руб.);

K - списочная численность обучающихся в классе, определяемая на начало учебной четверти.

5. Начисление и выплата вознаграждения за классное руководство и выплат за классное руководство педагогическим работникам производятся за фактически отработанное время одновременно с начислением и выплатой заработной платы.