

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Камбарская средняя общеобразовательная школа №3
имени Героя Российской Федерации Ю.Г. Курягина»

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБОУ «Камбарская средняя
общеобразовательная школа №3 им.Героя РФ Ю.Г. Курягина»

Камбарка, 2022

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
Н.И. Жилина
«31» 08 2022 г



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБОУ «Камбарская СОШ №3 им. Героя
РФ Ю. Г. Курягина» от 31.08.2022 № 38-ОД
Ю.Р. Левашова

ПОЛОЖЕНИЕ

ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ «КАМБАРСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3 им. Героя РФ Ю. Г. Курягина»

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Камбарская средняя общеобразовательная школа №3 имени Героя РФ Ю. Г. Курягина» (далее - Школа) определяет условия и порядок оплаты труда работников МБОУ «Камбарская СОШ №3 имени Героя РФ Ю. Г. Курягина»
- 1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О минимальном размере оплаты труда», Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Камбарский район Удмуртской Республики», утвержденное Постановлением Администрации Камбарского района от 15 августа 2022 г. № 617, «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Камбарский район Удмуртской Республики», и другими нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.
- 1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Школы, в том числе и особенности оплаты труда библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в Школе.
- 1.4. Система оплаты труда работников включает в себя:
 - 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
 - 2) наименование, условия установления, размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации Камбарского района;
 - 3) наименование, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Администрации Камбарского района, за счет всех источников финансирования;
 - 4) условия оплаты директора Школы, его заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.
- 1.6. Система оплаты труда работников Школы устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

Дата

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

1.7. Локальные нормативные акты Школы, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются директором Школы с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Школы

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются директором Школы, на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения, социальной защиты Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы)
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		8400
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	8400
	2 квалификационный уровень	8400
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	11200
	2 квалификационный уровень	12000
	3 квалификационный уровень	12000
	4 квалификационный уровень	12000

2.1.2. Должностные оклады работников культуры устанавливаются директором школы на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 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	8413
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	8429
Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии	8434

2.1.3. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются руководителем организации, 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
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	8407
	2 квалификационный уровень	8413
	3 квалификационный уровень	8429
	4 квалификационный уровень	8439
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8444

2 квалификационный уровень	9325
-------------------------------	------

2.1.4. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем организации, учрежде-
на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным при-
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федера-
29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификаци-
групп общетраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад (руб)
Общетраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	8381
	2 квалификационный уровень	8386
Общетраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	8391
	2 квалификационный уровень	8402
	3 квалификационный уровень	8413

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Работникам школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (Приложение 1):

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

2.2.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда устанавливается доплата в размере не-
размеров, установленных трудовым законодательством и иными норматив-
правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальный размер до-
работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями
составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда

2.2.3. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры до-
работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасны-
иными особыми условиями труда, устанавливаются Приложением 1 насто-
Положения по итогам специальной оценки особых условий труда.

2.2.4. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредны-
(или) опасными и иными особыми условиями труда, начисляется за время фактич-

занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

2.2.5 Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации (Приложение 1).

2.2.6 Доплата за специфику работы в Школе в размере:

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

педагогическим работникам за преподавание национального языка и литературы в общеобразовательных организациях с русским языком обучения;

педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов;

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

3) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы: педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

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

2.2.8. 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 Приложением 1 настоящего Положения.

2.2.9. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: классное руководство, проверка письменных работ, заведование, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, методическими комиссиями (далее – дополнительная работа) (Приложение 1).

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

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (Приложение 2):

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

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

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются настоящим Положением (Приложение 2).

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

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

2.3.3. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается из фонда оплаты труда работников школы, в соответствии Приложением 2.2.

2.3.4. 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 школы (Приложение 2.2)

2.3.5. Работникам школы выплачиваются единовременные премии:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации Удмуртской Республики;
- при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- при объявлении благодарности Президента Удмуртской Республики награждения Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики;
- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации Удмуртской Республики;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- к профессиональным праздникам;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- при награждении Почетной грамотой Совета депутатов муниципальной образования «Муниципальный округ Камбарский район Удмуртская Республика» Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Камбарский район Удмуртской Республики»
- 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 настоящим Положением.

2.3.6. Работникам школы на основании приказа директора школы производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почётное звание;
- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания.

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

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

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

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

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

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

2.3.9. За ведомственные награды, знаки отличия, звания директором школы устанавливаются надбавки в соответствии с Приложением 2.3 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда работников школы.

2.3.10. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам школы устанавливаются директором школы настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

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

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.

2.4. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

2.4.1. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников школы

- оплата труда педагогическим работникам школы;

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

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы:

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

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

2.4.3. 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.

2.4.4. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются один раз в год, но

раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, и закрепляются в тарификационных списках.

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

2.4.6. Учителям школы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой до конца учебного года выплачиваются:

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

- основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, 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.

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

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

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

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников школы применяется при оплате:

5

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с учащимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в лечебно-профилактических учреждениях, сверх установленного объема учебной нагрузки;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической и преподавательской работы педагогических работников школы определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в школы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.3 Руководители образовательных организаций 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 в соответствии с приложением 5 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.

2.5.4 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.

2.6 .Порядок и условия оплаты труда директора школы, его заместителей

2.6.1. Заработная плата директора школы, его заместителей состоит из должностного

оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

- директору Школы – Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ Камбарский район Удмуртской Республики»

- заместителям директора Школы – директором Школы.

2.6.3. Должностной оклад директора школы с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой школа отнесена по объемным показателям его деятельности (далее – группы по оплате труда), устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей / должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	14393	13765	13079	12451

2.6.4. Должностной оклад заместителей директора школы, устанавливается директором школы в соответствии с локальным нормативным актом школы на 10 - процентов ниже должностного оклада директора школы.

2.6.5. Директору школы устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплата по районному коэффициенту;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата специфику работы в организации).

2.6.6. Выплаты компенсационного характера директору школы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников школы, 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 директора школы в процентном отношении, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад директора школы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

2.6.7. Выплата по районному коэффициенту директору школы, устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.6.8. В зависимости от осуществляемой организацией, учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ к должностному окладу руководителя организации устанавливается доплата за специфику работы в организации в размере:

1) 15 – 20 процентов должностного оклада:

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

за работу в образовательных организациях для обучающихся, воспитанников с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза;

за работу в образовательных организациях для детей, нуждающихся в длительном лечении;

2) 15 процентов должностного оклада:

руководителю образовательной организации, имеющей специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, а также руководителю образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, имеющего группы компенсирующей и (или) комбинированной направленности;

2.6.9. Директору школы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

2.6.10. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы директору школы определяются постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Камбарский район Удмуртской Республики» с учетом результатов деятельности школы в целом, индивидуальных показателей работы директора школы, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

2.6.11. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена директору школы за работу, направленную на развитие школы, применение новых методик обучения.

2.6.12. Директору школы устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя организации, 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 37 настоящего Положения
- иные выплаты, предусмотренные правовыми актами Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Камбарский район Удмуртской Республики».

2.6.13. Директору школы, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада.

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

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

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

2.6.15. Премирование директора школы устанавливается постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Камбарский район Удмуртской Республики» с учетом результатов деятельности школы, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности школы.

Порядок и размеры премирования директора школы устанавливаются ежегодно Администрацией Камбарского района в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с директором школы.

2.6.16. Выплаты стимулирующего характера директору школы устанавливаются постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Камбарский район Удмуртской Республики» в пределах фонда оплаты труда работников школы и средств, полученных школой от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы школы на основании соответствующих правовых актов, утвержденных Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ Камбарский район Удмуртской Республики».

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу директору школы в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада установленного настоящим Положением.

2.6.17. С учетом условий труда заместителям директора школы, устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- 1) выплата по районному коэффициенту;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы школы, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.6.18. Заместителям директора школы к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в школе в размерах и порядке, предусмотренных п.2.2 настоящего Положения.

2.6.19. Заместителям директора школы, устанавливается выплата по районному коэффициенту в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

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

2.6.22. Выплаты компенсационного характера заместителям директора школы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников школы, сформированного в установленном порядке, предусмотренном настоящим Положением.

2.6.23. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя директора школы исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 процентов ниже должностного оклада директора школы.

2.6.24. Заместителям директора школы, директором школы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;

– иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда,

– также поощрение за выполненную работу.

2.6.25. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются директором школы, с учетом результатов деятельности школы в целом, индивидуальных показателей работы заместителя директора школы, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом школы, принимаемым в установленном законодательством порядке.

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

2.6.27. Заместителям директора школы, директором школы 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 порядке, предусмотренных пунктом 37 настоящего Положения

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

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

– заместителям директора школы, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;

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

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

2.6.29. В целях стимулирования заместителей директора школы им устанавливаются премии, предусмотренные настоящим Положением. Решение о премировании принимается директором школы.

2.6.30. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора школы, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя директора школы, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

2.6.31. Установление выплат стимулирующего характера заместителям директора школы осуществляется в пределах фонда оплаты труда школы, сформированном в порядке, установленном настоящим Положением.

2.6.32. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на директора школы.

2.7. Формирование фонда оплаты труда работников школы.

2.7.1. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Совета депутатов МО «Камбарский район» о бюджете Муниципального образования «Камбарский район»

на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных школой приносящей доход деятельности.

2.7.2. Фонд оплаты труда работников организации, учреждения состоит из:

- средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставки заработной платы;

- средств на выплаты компенсационного характера;

- средств на выплаты стимулирующего характера.

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

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

- за проверку письменных работ – до 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждую штатную единицу педагогических работников (учителей) организации;

- за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебными участками, – до 8 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждое перечисленное структурное подразделение организации;

- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями – до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждую перечисленную комиссию;

2.7.4. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов фонда оплаты труда. Для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера средства на выплату окладов рабочих учитываются.

2.7.5. Порядок тарификации педагогических работников школы утверждает приказом начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Камбарский район Удмуртской Республики».

III. Заключительные положения

3.1. Оказание материальной помощи работникам школы, в том числе заместителю директора школы, производится в пределах фонда оплаты труда работников школы в соответствии настоящим Положением (Приложение 4). Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника.

3.2. Оказание материальной помощи директору школы производится в пределах фонда оплаты труда работников школы на основании Распоряжения Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Камбарский район Удмуртской Республики».

Приложение 1

к Положению об
оплате труда работников
МБОУ «Камбарская
средняя общеобразовательная
школа №3 им.Героя РФ Ю.Г. Курягина»

Выплаты компенсационного характера

1. В школе устанавливаются следующие основания и размеры для установления компенсационных выплат:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	
Всем категориям работников			
1.	Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (на основании проведенной СОУТ)	8% должностного оклада	
2.	Выплата по районному коэффициенту	15% от фактически начисленной заработной платы	
3.	Сторожа за каждый час работы в ночное время (период с 22.00 до 06.00)	35% от должностного оклада	
Педагогическим работникам			
5.	За заведование учебными кабинетами:	До 8 % должностного оклада	
	- соблюдение санитарно-гигиенических норм	2%	
	- соблюдение правил техники безопасности	1%	
	- оформление кабинета	2%	
	- наличие дидактического,раздаточного материала	1%	
	- размещение постоянной и временной экспозиции	2%	
6.	За заведование учебными мастерскими	10%	
7.	За проверку письменных работ (% должностного оклада в зависимости от установленной учебной нагрузки)	Количество учащихся	
		До 18 чел в	Более 18 чел

		классе	
	- начальные классы:	9%	10%
	- русский язык	11%	12%
	- математика, литература	11%	12%
	иностраннй язык,	5%	6%
	- химия, физика,	6%	7%
	- география, биология, экономика, информатика, история, обществознание	5%	6%
	- черчение, история, технология, ОБЖ, краеведение, ИЗО	3%	4%
8.	За руководство школьным методическим объединением	До 15 % должностной оклада	
	1. Планирование работы	1%	
	2. Анализ работы	2%	
	3. Оказание методической помощи учителям	2%	
	4. Изучение , обобщение педагогического опыта	2%	
	5. Организация и проведение индивидуальных консультаций, открытых уроков	3%	
	6. Организация исследовательской и проектной деятельности (олимпиады, конференции, конкурсы)	3%	
	7. Организация внеклассной работы по предмету	2%	
9.	За классное руководство	До 25% должностной оклада	
	1. Работа с документацией: школьный журнал, план и отчеты , протоколы родительских собраний	5%	
	2. Работа с классным коллективом :	18 %	
	— школьная форма	2%	
	— занятость дополнительным образованием	1%	
	— активность класса в школьных мероприятиях	3%	
	• в районных мероприятиях	3%	

	– организация внутриклассных мероприятий	3%
	– динамика роста успеваемости	2%
	– организация и проведение выпускных мероприятий	2%
	– организация горячего питания учащихся	2%
	3. Профессиональное мастерство:	2%
	– Участие классного руководителя в школьных семинарах, педсоветах конкурсах;	1%
	– Участие классного руководителя в районных семинарах, конкурсах	1%
10.	За наставничество. «Учитель-наставник», «классный руководитель-наставник»	10% должностного оклада
11.	Молодому специалисту (после окончания учебного заведения)	До 30% должностного оклада
12.	За выполнение функций по ведению электронного журнала и электронных дневников	До 50% должностного оклада
13.	За подготовку к ЕГЭ, ОГЭ: - русский язык, математика; - предметы по выбору	10% должностного оклада 5% должностного оклада
14.	Классным руководителям за адаптацию учащихся 1-х, 5-х классов	5% должностного оклада
15.	Учителям физкультуры за ведение уроков в зимнее время (с 01.12 по 01.03)	10% должностного оклада
16.	За работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья в рамках классной работы (обучение по АООП)	5% должностного оклада в зависимости от установленной учебной нагрузки
17.	Заместителю директора по УВР за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	20% должностного оклада
18.	За выполнение особо важных и ответственных работ, за оперативность и качественный результат	До 20 000 рублей
19.	За ведение большого объема документации по организации и контролю охраны труда работников. Организация и контроль пожарной безопасности школы.	до 30% от должностного оклада
21.	За составление расписания уроков, элективных курсов, занятий внеурочной деятельности, ведение учета журнала замещений. Компьютерная распечатка расписания уроков, размещение на информационном стенде.	50 % должностного оклада

22.	За ведение школьного сайта	до 20 % от должностного оклада
23.	Учителю физкультуры за организацию и ведение внеклассной работы	15 % должностного окл

к Положению об оплате работников МБОУ
«Камбарская СОШ №3 им.Героя РФ Ю.Г. Курягина»

Стимулирующие и иные выплаты работникам МБОУ «Камбарская СОШ №3 им.Героя РФ Ю.Г. Курягина»

1. Выплаты стимулирующего характера

Работникам школы, должности которых утверждены штатным расписанием, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (приложение 2.1);
- премиальные выплаты по итогам работы (приложение 2.2);
- иные выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу (приложение 2.3).

1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

1.1.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу работников школы за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается не менее двух раз в год приказом директора школы.

1.1.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы составляет от 0 до 100 процентов должностного оклада.

1.1.3. Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется:

- с 1 сентября по 31 августа в соответствии с критериями оценки эффективности работы в школе, приведенными в Приложениях к настоящему Положению;

1.1.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к должностному окладу с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы), распределенной при тарификации.

1.2. Премияльные выплаты по итогам работы

1.2.1. Премияльные выплаты работникам производятся по итогам работы школы приказом директора на основании ходатайства заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по воспитательной работе, заместителя по административно-хозяйственной работе.

1.2.2. Работникам школы выплачиваются единовременные премии:

-при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

-при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;

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

-при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

-к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;

-к профессиональным праздникам;

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

- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- премиальные выплаты по результатам участия в конкурсах, олимпиадах, конференциях и др.

Премии производятся в пределах бюджетных ассигнований, выделенных школе.

1.2.3. Работникам школы, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, премии не выплачиваются.

1.3. Иные выплаты, направленные на стимулирование работников школы к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу

1.3.1. Работникам школы устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- надбавка за квалификационную категорию в размерах и порядке, предусмотренных настоящим Положением по оплате труда;

- надбавка за почетное звание в размерах и порядке, предусмотренных настоящим Положением по оплате труда;

1.3.2. При наличии у работников школы двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований выбора работника.

1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

**Критерии расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
Административного персонала
(заместитель директора по учебно-воспитательной работе,
заместитель директора по воспитательной работе)**

№п/п	Критерии	Размер надбавки,
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования, в т.ч. разработка локальных актов ОУ	15%
2.	Результативная реализация планов мероприятий по работе с различными категориями педагогических и иных работниками	15%
3.	Организация учебной деятельности с учетом значения показателей Муниципального задания	15%
4.	Организация воспитательной деятельности с учетом значения показателей Муниципального задания	15%
5.	Соответствие деятельности требованиям надзорных и контролирующих органов	10%
6.	Информационная открытость, в т.ч. предоставление достоверной информации для публикации на официальном сайте ОУ и СМИ	10%
7.	Своевременность сдачи отчетности	10%
8	Активное участие в разработке перспективных концептуальных программ развития образовательного учреждения и их результативность	10%
	Максимальный размер надбавки	100%;

**Критерии расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
административного персонала (заместитель директора по АХР)**

№п/п	Критерии	Размер надбавки

1.	Оперативная и качественная реализация мероприятий программы производственного контроля, составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	10%
2.	Эффективная организация обеспечения соответствия требованиям санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании	10%
3.	Своевременность и полнота исполнения предписаний надзорных органов и служб	10%
4.	Реализация мероприятий по обучению электробезопасности сотрудников ОУ	10%
5.	Реализация мероприятий по обучению пожарной безопасности сотрудников ОУ	10%
6.	Реализация мероприятий с целью экономии энергоресурсов и водоснабжения	10%
7.	Участие в реализации мероприятий по ОТ, в т.ч. обучение по ОТ, своевременное прохождение профессионального медицинского осмотра	10%
8.	Высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ.	10%
	Максимальный размер надбавки	80%

Критерии расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам (учитель, преподаватель – организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования, воспитатель ГПД)

№п/п	Основания (критерии и конкретные показатели)	Весовой коэффициент	Расчёт показателя
Результативность деятельности учителя			
1.	<u>Успеваемость обучающихся по предмету</u>	0-3 балла	100% - 3 балла 99%-95% - 2 балла 94-90% - 0 баллов

2.	Качество знаний обучающихся по предмету	0-5 баллов	Для учителей русского языка и литературы, математики, английского языка, физики и химии K=1 Для учителей истории, обществознания, биологии, географии, астрономии, начальных классов K=7 0,4 Для учителей технологии, физического воспитания, музыки, ИЗО, черчения, ОБЖ K=0,5
3.	Положительная высокая динамика успеваемости обучающихся	0-1	Увеличение доли обучающихся, закончивших учебный год с положительными оценками. Рост от 3% и выше – 1 балл
4.	Организация внеклассной работы по предмету	1	При наличии 2х и более мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности
5.	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	5	Федеральный уровень – 5 баллов Республиканский уровень – 4 балла Муниципальный уровень – 3 балла Школьный уровень – 2 балла

6.	Наличие и распространение передового педагогического опыта	3	Республиканский уровень – 36 Муниципальный уровень – 26 Школьный уровень (учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, творческих отчетов, др. мероприятий по обобщению передового опыта)
Учебно-методическая активность педагога			
7.	Использование новых педагогических технологий	0-3 балла	Применение традиционных технологий – 0 Системное использование образовательных технологий – 36
8.	Качество разработки и реализации рабочих программ	0-3 балла	Наличие рабочих программ – 1 балл Соответствие рабочих программ требованиям ФГОС – 2 балла Наличие в программе продуктов оценки деятельности обучающихся, проявляющих ключевые компетенции – 3 балла
9.	Активное участие педагога в методической и экспериментальной работе	0-3 балла	Участие педагога в подготовке методических совещаний, заседаниях ШМО, РМО, в аттестации кадров
10.	Участие педагога в разработке и реализации ООП школы	0-2 б	
11.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление	0-4 б	Оформление кабинета – 26

	кабинета, рекреации и т.п.)		Участие в оформлении рекреации – 2б
12.	Ревализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, социальные проекты)	2 б	
13.	Создание личного сайта	1б	Наличие сайта, страницы на портале – 1б
Соблюдение исполнительской дисциплины			
14.	Ведение классных журналов	0-1 балл	Без замечаний – 1б Замечания – 0б
15.	Оформление документации, установленной локальными актами школы	0-1 балл	Своевременная сдача отчётов, ведение документации – 1 б Нарушение сроков – 0 б
16.	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил трудового распорядка	0-1 балл	Наличие опозданий педагога, нарушение правил трудового распорядка - 0б Отсутствие замечаний – 1 б
Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности			
16.	Профсоюзная работа (председателю, членам профкома)	0-3 б	От 0 до 20 чел – 1балл От 20 до 40 чел – 2 балла Свыше 40 чел – 3 балла
17.	Участие в художественной самодеятельности	0-2 б	Муниципальный уровень – 2б Школьный уровень – 1 б

18.	Участие в спортивных соревнованиях	0-2 б	Муниципальный уровень – 26 Школьный уровень
19.	Участие в подготовке к новому учебному году	0-3 б	Организация ремонта кабинета – до 2х баллов Участие в ремонте помещений школы
20.	Участие в благоустройстве и озеленении школьной территории	0-1 б	
	Итого:	50 баллов	

***Размер надбавки за интенсивность и высокое качество педагогических работников производится следующим образом: 1балл=1% устанавливаемой доплаты**

Критерии расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам (педагог-психолог, социальный педагог)

№п/п	Критерии	Размер надбавки
1.	Проведение мониторинговых исследований, исследований по запросу администрации (интенсивность)	10 %
2.	Превышение нормативов временных нагрузок на виды профессиональной деятельности (интенсивность)	20 %
3.	Психолого-социальное сопровождение учащихся с особыми образовательными потребностями (ОВЗ), охват психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного или инклюзивного обучения и воспитания (интенсивность)	10 %
4.	Методическое сопровождение деятельности педагогического коллектива, реализация поставленных задач ОУ в процессе подготовки, участия и проведении семинаров, педсоветов (результативность)	10 %
5.	Отсутствие правонарушений и преступлений в ОУ (результативность)	15 %
6.	Менее 1 % учащихся, состоящих на профилактическом учете (результативность)	10 %
7.	Оперативное выявление и качественное реагирование на	15 %

	факты жестокого обращения с детьми и оставления несовершеннолетних в социально опасном положении (положительные изменения, решение конфликта) (результативность)	
8.	Доля воспитанников, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера не менее 60 % (результативность)	10 %
	Максимальный размер надбавки	100 %

Критерии расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты старшей вожатой

Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Макс. кол-во баллов
Успешность работы	Развитие детских общественных организаций и объединений: K1	Количество общественных организаций ученического самоуправления – к общему количеству классов.	От 1 до 0,8 – 15 баллов 0,79-0,5 – 10 баллов 0,49-0,3 – 5 баллов 0,29-0,05 – 1 балл Не более 15 баллов	20
	Качество досуговой деятельности учащихся: K2	Количество учащихся, вовлеченных в досуговую деятельность	От 1 до 0,8 – 5 баллов 0,79-0,6 – 4 балла 0,59-0,4 – 3 балла 0,39-0,2 – 2 балла 0,19-0,08 – 1 балл Не более 5 баллов	
Активность воспитательной деятельности	Индивидуальная дополнительная работа с руководителями первичных детских коллективов: K3	Количество учащихся, с которыми ведется работа – к общему количеству обучающихся	От 1 до 0,8 – 5 баллов 0,79-0,6 – 4 балла 0,59-0,4 – 3 балла 0,39-0,2 – 2 балла 0,19-0,08 – 1 балл Не более 5 баллов	20
	Организация каникулярного отдыха: K4	Количество учащихся, вовлеченных в деятельность – к общему количеству	Региональный ур. – 10 баллов Муниципальный ур. – 8 баллов Школьный ур. – 5 баллов	
	Результативность			

		участия в массовых мероприятиях: K5	обучающихся Количество команд-победителей и призеров	Не более 10 баллов	
3	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, наставничество и т.д. K6	Количество мероприятий	Региональный ур. – 10 баллов Муниципальный ур. – 8 баллов Школьный ур. – 5 баллов Не более 10 баллов	10
4	Участие в методической и научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок: K7	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок	В зависимости от сложности, объема и результативности до 5 баллов	5
5	Использование современных педагогических технологий	Использование в работе мультимедийных средств, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры, Здоровьесберегающих технологий: K8		На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) До 5 баллов	5
6	Повышение квалификации и профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки: K9	Свидетельства, сертификаты о прохождении повышения квалификации	До 5 баллов	5
7	Субъективная оценка со стороны родителей обучающихся школьников	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей: K10 Положительная оценка деятельности педагога со стороны обучающихся: K11	Количество положительных голосов/Количество опрошенных Количество положительных голосов/количество опрошенных	От 1 до 0,8 – 5 баллов От 0,79 до 0,6 – 4 балла От 0,59 до 0,4 – 3 балла От 0,39 до 0,2 – 2 балла От 0,19 до 0,05 –	5

		Положительная оценка со стороны педагогов: K12	Количество положительных голосов/количество опрошенных	1 балл Не более 5 баллов	
8	Представленность деятельности педагога в школьном пространстве	Информационные стенды для обучающихся, родителей, педагогов, веб-страница и пр.: K13		Не более 10 баллов	10
9	Дополнительный критерий	Исполнительская дисциплина K14		Не более 10 баллов	10
	ИТОГО				90 б

***Размер надбавки за интенсивность и высокое качество педагогических работников производится следующим образом: 1балл=1% устанавливаемой доплаты**

Критерии расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда персонала школьной столовой (заведующая столовой, повар)

№п/п	Критерии	Размер надбавки
1.	Своевременное формирование заявки на поставку продуктов питания	30%
2.	Осуществление контроля за получением продуктов питания от поставщиков, контроль за ассортиментом и качеством полученного товара.	20 %
3.	Своевременность и полнота исполнения предписаний надзорных органов и служб	20%
4.	Реализация мероприятий с целью экономии энергоресурсов и водоснабжения	10%
5.	Соответствие деятельности требованиям надзорных и контролирующих органов	20%
6.	Участие в реализации мероприятий по ОТ, в т.ч. обучение по ОТ, своевременное прохождение профессионального медицинского осмотра	20%
7.	За высокое качество сбалансированного питания и выполнение норм СанПиН	30 %

	Максимальный размер надбавки	150%
--	-------------------------------------	-------------

**Критерии расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда *персонала*
школьной столовой (подсобный рабочий)**

№ п/п	Критерий	Размер надбавки
1.	За высокий уровень исполнительской дисциплины: - получение и доставка со склада продуктов питания на пищеблок; - по обработке продуктов	20% 20%
2.	За сохранность на кухне технологического оборудования, инвентаря, посуды, спец. одежды	20%
3.	За исполнительскую дисциплину за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. Отсутствие жалоб.	10%
4.	За приготовление моющих и дезинфицирующих растворов	10%
	Максимальный размер надбавки	80%

**Критерии расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда *учебн*
вспомогательного персонала (библиотекарь)**

№	Критерии	Размер надбавки
1	Читательская активность учащихся (охват 100%)	10%
2	Наличие и реализация планов информационно-методической работы	10%
3	Качественное ведение документации, исполнительская дисциплина	10%
4	Качественная реализация мероприятий по сохранению МТБ и пополнению фонда библиотеки	5%
5	Соответствие деятельности требованиям надзорных и контролирующих органов	10%
6	Информационная открытость, в т.ч. предоставление достоверной информации для публикации на официальном сайте ОУ и СМИ	5%

	Максимальный размер надбавки	50%
--	-------------------------------------	------------

Приложение 2.2

2. Премияльные выплаты по итогам работы

Категории работников	Основания для премирования	Размер вознаграждения
Педагогические работники		
1.	Демонстрация достижений через систему открытых уроков, мастер-классов, обобщение опыта работы (за каждый результативный факт)	До 1000 руб (районный уровень) До 500 руб (школьный уровень)
	Демонстрация достижений через систему открытых классных часов, обобщение опыта работы (за каждый результативный факт)	До 1000 руб (районный уровень) До 500 руб (школьный уровень)
	Выступления на семинарах, конференциях, педсоветах и педчтениях	До 500 руб (районный уровень) До 300 руб (школьный уровень)
	Музыкальное сопровождение школьных мероприятий	300 -500 рублей
	Работа в летнем оздоровительном лагере:	
	– воспитатели	1000руб
	– Вожатая	1000 руб
	– Начальник лагеря	3000 руб
	Работа в составе школьных, районных комиссий	До 500 рублей
	За достижение результатов обучающимися выше среднерайонных на ОГЭ, ЕГЭ (при отсутствии неудовлетворительных результатов)	50 % должностного оклада 9
Все категории работников		
2.	При награждении:	
	– Государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;	2000 руб
	– При присвоении почетных званий РФ и УР;	1500 руб
	– При объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждении грамотами Государственного Совета УР и Правительства УР;	1200 руб
	– Почетными грамотами Совета депутатов МО «Камбарский район и Администрации Камбарского района ;	800 руб

	– Почетными грамотами Управления народного образования Администрации Камбарского района	600 руб
3.	К государственным и профессиональным праздникам РФ и УР	До 1000 руб
4.	В связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения)	1000 руб
5.	При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	50% должностного оклада

Расчет премиального фонда для педагогических работников за подготовку участников конкурсов, выставок, соревнований, олимпиад

Расчет премиального фонда за подготовку участников (за каждого) конкурсов, выставок, соревнований различных уровней (при наличии подтверждающих документов) согласно представленной таблице:

Педагогическим работникам (учитель, преподаватель-организатор ОБЖ, преподаватель дополнительного образования, педагог-организатор, мастер производственного обучения, учитель-логопед, воспитатель интерната, воспитатель ГПД)

№ п/п	Уровень проведения	I место	II место	III место	Участие
1	Районный	20	15	10	5
2	Республиканский	30	25	20	15
3	Всероссийский	50	45	40	30

% от должностного оклада

Приложение

3. Иные выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение выполненную работу

	Основания для стимулирования	Размер выплаты
Административный и педагогический персонал		
1. За квалификационную категорию	1 квалификационная категория;	10% должностного оклада
	Высшая квалификационная категория	20% должностного оклада

2. Надбавка за почётное звание	«Народный» РФ	25 % должностного оклада
	«Народный», «Заслуженный» УР	20% должностного оклада
	Почетный работник общего образования РФ, к ним приравненные нагрудные знаки	15% должностного оклада

Приложение 3
к Положению об оплате
труда работников МБОУ
«Камбарская СОШ №3 им.Героя РФ Ю.Г. Курягина»

Доплата до минимального размера оплаты труда

1. Согласно ч.1 ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда (МРОТ) не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Работникам, заработная плата которых ниже МРОТ устанавливается ежемесячная доплата до МРОТ. Размер доплаты устанавливается за полностью отработанное время, под которой понимаются не только оклад (тарифная ставка), но и компенсационные и стимулирующие выплаты. Сумма зарплаты, полученная работником на руки, может быть ниже МРОТ, так как был удержан НДФЛ.
2. Доплата устанавливается ежемесячно.

Приложение 4 к Положению
об оплате труда
работников МБОУ
«Камбарская СОШ №3 им.Героя РФ Ю.Г. Курягина»

Материальная помощь

1. Работникам школы по их заявлению может быть оказана материальная помощь в размере до одного должностного оклада при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:
-заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и)); утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия; потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях).
2. Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, назначается и выплачивается на основании приказа директора школы без учета уральского коэффициента, в размере определенном комиссией по стимулирующим выплатам в пределах бюджетных ассигнований, выделенных школе.

[illegible]

Директор школы:

«а» а 20 22 Г