

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ «Нылгинская СОШ»

_____ А.Р. Филимонов

« ____ » _____ 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ «Нылгинская СОШ»
Увинского района Удмуртской Республики

Приказ № ____ от « ____ » _____ 2023г.

_____ А.А. Павлов

ПОЛОЖЕНИЕ

*об оплате труда работников МОУ «Нылгинская СОШ»
Увинского района УР на 2023-2024 учебный год*

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ «Нылгинская СОШ» (далее – Положение) определяет порядок, и условия оплаты труда работников и вводится с целью стимулирования материальной заинтересованности в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса работников МОУ «Нылгинская средняя общеобразовательная школа» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Администрации Муниципального образования «Увинский район» №1325 от 23.11.2018г. «О внесении изменений в Постановление Администрации Муниципального образования «Увинский район» от 19.08.2013 года №1458 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Увинский район» Удмуртской Республики», и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений, Уставом Учреждения и является локальным нормативным актом Учреждения.

2. Оплата труда работников

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах;
- 3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Увинский район» от 30.11.2009 №1865 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений муниципального образования «Увинский район»;
- 4) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Увинский район» от 30.11.2009 №1865, за счет всех источников финансирования;
- 5) условия оплаты труда руководителей организаций и учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников Учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.

2.3. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы школы и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

2.4. Размеры должностных окладов работников образования устанавливаются по ПКГ с учетом применения повышающих надбавок, выплат стимулирующего и компенсационного характера, размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, согласно присвоенным тарифным разрядам в соответствии ЕТКС.

2.5. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Должностной оклад работника устанавливается в трудовом договоре на основе ПКГ и выплат компенсационного и стимулирующего характера, позволяющих полнее учесть квалификацию работника, сложность и

особенности выполняемых им работ, фактические условия труда.

2.6. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой Учреждения. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

2.7. Установить следующие должностные оклады:

№ п/п	Должность служащего	Должностной оклад, руб.
1	Директор	14969
2	Заместитель директора по УВР, НМР	13473
3	Заместитель директора по АХЧ	11976
4	Учитель	12813
5	Воспитатель ГПД	12745
6	Преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности	12813
7	Социальный педагог	12745
8	Педагог-психолог	12745
9	Учитель-логопед	12813
10	Педагог дополнительного образования	12676
11	Учитель-дефектолог	12813
12	Старший вожатый	11738
13	Лаборант	8739
14	Заведующий библиотекой	8772
15	Секретарь	8727
16	Специалист по охране труда	8744
17	Водитель автобуса	8739
18	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8717
19	Гардеробщик	8717
20	Уборщик служебных помещений	8717

21	Дворник	8717
22	Сторож	8717
23	Вахтер	8717

3. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается педагогическим работникам учреждения, работающим в сельских населенных пунктах.

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

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

4.3. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации, учреждения по итогам аттестации рабочего места.

4.4. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, начисляется за время фактической 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
Приложение 1.

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

4.6. Доплата за специфику работы в учреждении устанавливается педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.

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

с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

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

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

4.9. 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, руководство учебно-опытным участком, руководство школьным методическим объединением (далее - дополнительная работа). Выплаты компенсационного характера устанавливаются в определенном процентном соотношении к должностному окладу. Перечень и размеры выплат приведены в **Приложении 1**.

4.10. 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.

5. Выплаты стимулирующего характера

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

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

5.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику от оклада с учетом результатов труда, напряженности и объема выполняемых работ **Приложение 2, 3**.

5.3. 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.

5.4. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

5.5. 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.

5.6. Работникам учреждения 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, награждении 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;
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости. **Приложение 4**

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

- надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание;
- выплаты за наличие ученой степени и (или) ученого звания;
- выплата за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;
- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

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

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

5.9. 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 слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

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

5.10. За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, руководителем организации, учреждения устанавливаются надбавки в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

5.11. Молодым специалистам устанавливаются надбавки – 10% от оклада за первый год работы.

5.12. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного

органа работников организации в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

5.12 Материальная помощь:

- смерть близких родственников (родители, муж, жена, дети);
- рождение ребёнка;
- свадьба;
- лечение;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- трудные жизненные ситуации.

6. Оплата труда педагогических работников школы

6.1. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников образовательной организации 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 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 другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

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

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

6.4. Учителям общеобразовательной организации и педагогическим работникам образовательной организации, 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.

6.5. 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.

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

6.7. 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.

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

7. Заключительные положения

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

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

Перечень и размеры применяемых выплат компенсационного характера

№ п/п	Виды доплат от оклада	Размер, % до
1.	За работу с неблагоприятными условиями труда: - зам директора по АХЧ, уборщицам на период ремонтных работ за работу с лакокрасочными материалами.	12
2	За работу в ночное время, праздничные дни -Сторожа	35
3	Выплата по районному коэффициенту	15
4	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
1.	<p>Педагогическим работникам:</p> <p>-За классное руководство:</p> <p>1 ученик – 1,5%, но не более 30%</p> <p>Дисциплина и организованность классного коллектива</p> <p>Организация работы с коллективом учеников и родителей</p> <p>Качественное проведение классных часов</p> <p>Участие класса в общественных делах</p> <p>За посещаемость уроков</p> <p>Качественная работа по ведению отчетности классного руководителя</p> <p>А) ведение классного журнала</p> <p>Б) ведение личных дел</p> <p>В) план воспитательной работы</p> <p>Г) дневник педагогических наблюдений за «трудными» детьми.</p>	не более 30%

2.	<p>Учителям:</p> <p>-За проверку тетрадей:</p> <p>В классах численностью 14 чел. и более</p> <p>Учителям начальных классов, учителям-логопедам русского языка и литературы, математики 7-11/5-6 класс химии, физики, иностранного языка биологии, географии истории</p> <p>В классах численностью менее 14 чел., в подгруппах от установленных доплат 50 %</p>	<p>10</p> <p>15/20</p> <p>10</p> <p>6</p> <p>3</p>
3.	<p>За заведование кабинетом, учителя предметники:</p> <p>- Соблюдение правил по ТБ</p> <p>- Соблюдение санитарно – гигиенических норм</p> <p>- За оформление кабинета:</p> <p>А) перспективный план на 3 года</p> <p>Б) план работы на год</p> <p>В) дидактический раздаточный материал</p> <p>Г) постоянные и временные экспозиции</p>	<p>3</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>
4.	<p>Педагогическим работникам 9, 11 классы</p> <p>- за обеспечение сдачи ГИА по обязательным предметам (математика, русский язык),</p> <p>- за обеспечение сдачи ГИА по предметам по выбору</p>	<p>0,5</p> <p>0,4</p>
5.	<p>Педагогическим работникам</p> <p>- за заведование кабинетом химии</p>	<p>13</p>
6.	<p>Педагогическим работникам</p> <p>- за заведование кабинетом информатики, технологии</p>	<p>15</p>
7.	<p>Педагогическим работникам</p> <p>- за заведование спортивным залом</p>	<p>8</p>

8.	Педагогическим работникам - за заведование малым спортивным залом	8
9.	Педагогическим работникам - за заведование кабинетом логопеда, дефектолога, психолога	1,5
10.	Педагогическим работникам - за заведование кабинетом физики	13
11.	Педагогическим работникам - за заведование музейной комнатой	10
12	Учителю-логопеду -за ведение логопедического пункта	20
13.	За руководство методическим объединением. Критерии: -наличие анализа и плана работы, -проведение предметных декад, -работа по распространению передового педагогического опыта	10 3 4 3
14.	За заведованием учебно-опытным участком Критерии: Заготовка земли и подготовка почвы к посадке Работа по подготовке семян к посеву, посев и пересадка рассады, уход за комнатными цветами, озеленением внутри школы Организация полива прополки	30 10 10 10
13.	Учителю за работу по адаптированной программе класса	20
14.	Учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу за работу с обучающимися коррекционного класса	20
15.	Социальному педагогу за работу с детьми с ОВЗ	20
16.	Учителю за наставничество молодых и вновь принятых педагогов	10

**Надбавка за интенсивность и высокие педагогические показатели
и результаты работы в течение текущего учебного года**

№	Должности	Размер	Функциональные обязанности
1.	Заместителям директора: Заместителю директора по УВР:	15%	- За сложность и напряженность - За исполнительность и своевременное предоставление отчетности - За заполнение и внесение сведений в ФИС ФРДО - За внеплановую работу и выполнение дополнительных функций
		10%	
		10%	
		15%	
	Заместителю директора по ВР:	10%	- За участие в мероприятиях в вечернее время - За своевременно предоставление отчетной документации, за заполнение гугл-форм - за контроль и помощь в организации работы ШСП - За реализацию федеральных программ разных направленностей
		15%	
		15%	
		10%	
	Заместителю директора по МР:	10%	- За реализацию федеральных программ - За организацию олимпиадного движения - За организацию наставничества и преемственности - За исполнительность и своевременное предоставление отчетности - За внеплановую работу
		10%	
10%			
10%			
Заместителю директора по АХЧ:	10%	- За исполнительность и своевременное предоставление отчетности - За качественное ведение документации - За подготовку документации по закупкам - За внеплановую работу	
	5%		
	20%		
	15%		
2.	Секретарю педагогического совета	5%	За заполнение протоколов педсоветов
3.	Ответственному за работу электронного журнала школы.	35%	Создание оптимальных условий для обеспечения информационной открытости ОО: - своевременность и высокое качество.
4.	Ответственному за работу сайта.	30%	Создание оптимальных условий для обеспечения информационной открытости ОО: - своевременность и высокое качество.
5.	Секретарю	50%	За объем работы
6.	Учителю	10%	За организацию и координацию общественной деятельности ОУ

7.	Учителям физической культуры второй и третьей ступени	20%	Внеклассная работа по физической культуре За работу спортивного клуба «Фаворит»
8.	Учителям физической культуры первой ступени	15%	Внеклассная работа по физической культуре За работу спортивного клуба «Фаворит»
9.	Учителю - логопеду	20%	Специалисту за работу в составе школьного психолого-педагогического консилиума
10.	Учителю - дефектологу	20%	Специалисту за работу в составе школьного психолого-педагогического консилиума
11.	Педагогу – психологу	20%	Специалисту за работу в составе школьного психолого-педагогического консилиума
12.	Социальному педагогу	20%	Специалисту за работу в составе школьного психолого-педагогического консилиума
13.	Учителю	20%	За выполнение функций начальника пришкольного оздоровительного лагеря
14.	Учителю	35%	За составление и корректировку учебного расписания (основная школа)
15.	Учителю	5%	За составление и корректировку учебного расписания (начальная школа)
16.	Ответственному по ОТ	50%	За организацию работы по ОТ и ГО
17.	Учителю	0,5% 0,4% 0,5%	Обеспечение сдачи ГИА по обязательным предметам (русский язык и математика) за 1 обучающегося; Обеспечение сдачи ГИА предметов по выбору за 1 обучающегося За подготовку и проверку работ по допуску к итоговой аттестации (итоговое сочинение, итоговое собеседование) за одного обучающегося
18.	Учителю	10%	Молодому специалисту за накопление методического и педагогического опыта
19.	Заместителю директора по ВР	10%	За сопровождение системы «Навигатор»
20.	Заместителю директора по НМР	20%	За информационное сопровождение и организацию работы на образовательных платформах
21.	Учителю	25%	Руководителю Центра Образования «Точка Роста»
22.	Педагогу-психологу	10%	За ведение Службы медиации
23.	Учителю	25%	За осмотр и выпуск в рейс школьного транспорта

1	Водителю	25%	За учет и сохранность материальных ценностей
		25%	За ненормированный рабочий день в образовательном учреждении
		25%	За сложность и напряженность в работе
		25%	За качественное и своевременное обслуживание транспортного средства
		25%	Доплата за классность: 1-й класс (водитель должен уметь управлять легковыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенным к категориям ТС «В», «С» и «Е»)

**Примерный перечень критериев и размеров для стимулирующих выплат
(премирование):**

педагогическим работникам

Критерий	Содержание критерия
Организация учебно-воспитательной деятельности ОУ	до 40% - своевременная отчетность, подготовка информации, характеристик, контроль выполнения программ планов работы педагогов, отсутствие замечаний контролирующих органов
Отношение к инновационной работе	5% – положительно относится к инновациям 10-15% – активно использует инновационные методы в работе
Отношение и готовность к повышению педмастерства	5% – периодически повышает уровень педмастерства 30% – стремится воплотить в практику деятельности полученные знания
Уровень удовлетворенности субъектов образовательной среды	Может определяться по методикам и анкетам 10% – средний уровень удовлетворенности (до 50% положит. отзывов) 25% – высокий уровень удовлетворенности (более 50%)
Знание и использование современных педтехнологий	10% – эффективно использует стратегии и приемы современных педагогических технологий 20% – использует современные педагогические технологии в системе
Образовательные достижения обучающихся	5% – успешность обучения – 100 % 10% – качество знаний выше среднего показателя по школе
Подготовка и участие в ГИА, ЕГЭ	10% – качественная подготовка к ЕГЭ, ГИА, отсутствие неудовлетворительных результатов 20% – высокие результаты подготовки к ЕГЭ, ГИА
Участие воспитанников в конкурсах, проектах	10% – обучающиеся принимают участие в конкурсах, проектах 20% – обучающиеся имеют высокие результаты участия в конкурсах, проектах

Личные достижения в конкурсах, проектах, публикации	5% – принимает участие в конкурсах, проектах 10-20% – имеет высокие результаты участия в конкурсах, проектах, имеет публикации в СМИ
Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	5% – создание благоприятной среды для сохранения здоровья обучающихся, отсутствие травматизма на уроках, занятиях 10% – наличие системы работы по сохранению здоровья обучающихся и воспитанников
Обеспечение комплексной безопасности образовательного процесса	5% – создание благоприятной среды для обеспечения безопасности 10% – наличие системы работы по обеспечению безопасности образовательного процесса

Вспомогательному и младшему техническому персоналу

<i>Содержание участков в соответствии с требованиями СанПин</i>	5% – дежурство в праздничные и выходные дни 10% – участие в благоустройстве территории школы 5% – отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса
<i>Работа библиотеки</i>	20% - Высокая читательская активность 10% - Качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности 10% - Участие в районных мероприятиях
<i>Обеспечение безопасности перевозки</i>	10% - своевременное ТО автобусов 10% - отсутствие замечаний, ДТП 10% - сверхурочная работа
<i>Работа по хозяйству ОУ</i>	20% - качественное ведение документации 20% - своевременная сдача отчетов и информации
<i>Работа хозяйственной техники</i>	10% - обеспечение исправного тех. состояния 10% - отсутствие замечаний, ДТП 10% - своевременный ремонт

- Выплаты производятся при наличии подтверждающих документов
- Оплата производится по одному показателю

Премияльные выплаты по итогам работы работникам**Критерии**

для оценивания качества труда педагогического работников, классных руководителей и установления им надбавок стимулирующего характера.

Критерии	Балл/руб.	Периодичность выплаты
Размер экономии ФОТ делится на сумму заработанных баллов всех работников. Определяется размер одного балла в рублях, затем размер премии каждого работника в зависимости от заработанных баллов.		
1. Организация и качество процесса обучения		
1.1 Результативность работы по реализации образовательной программы:		Один раз в четверть, полугодие или год
Выполнены	до 5 б	
несоответствие содержания рабочей программы и записей в журнале	0 баллов	
1.2.Качество обучения учащихся:		
положительная динамика общего качества	2 балла	
стабильность качества знаний	1 балла	
1.3.Отрицательная динамика показателя абсолютной успеваемости	0 баллов	
1.4.Положительная динамика по отсутствию неуспевающих	1 балла	
1.5.Оперативное замещение временно отсутствующих учителей	2 балла	
2. Качественное ведение школьной документации.		
2.1 Предоставление администрации информационных материалов и отчетов:		Один раз в четверть, полугодие или год
своевременное	2 балла	
качественное	2 балла	
несвоевременное	0 баллов	
некачественное	1 балл	
непредоставление	0 баллов	

2.2.Ведение школьной документации:			
своевременное	2 балла		
качественное	2 балла		
несвоевременное	0 баллов		
некачественное	1 балл		
не заполнение	0 баллов		
2.3.Анализ деятельности учителя за год			
предоставление	3 балла		
непредоставление	0 баллов		
3.Внеурочная деятельность учителя			
3.1.Результативность участия в предметных олимпиадах различного уровня:			Один раз в четверть, полугодие или год
Наличие победителя всероссийского уровня / призера	5/4		
Наличие победителя республиканского уровня / призера	4/3		
Наличие победителя районного уровня / призера	3/2		
3.2.Результативность участия во всероссийских, международных интеллектуальных конкурсах:			Один раз в четверть, полугодие или год
Вхождение в золотую сотню региона / района	5/3		
Участие 1 человека	0,1		
3.3.Результативность участия в НОУ и других конкурсах научно-исследовательской направленности различного уровня:			Один раз в четверть, полугодие или год
Наличие победителя всероссийского уровня / призера	5/4		
Наличие победителя республиканского уровня / призера	4/3		
Наличие победителя районного уровня / призера	3/2		
Участие	1		
34..Результативность участия на дистанционных предметных олимпиадах различного уровня			Один раз в четверть, полугодие или год
Наличие победителя всероссийского уровня / призера	5/4		
Наличие победителя республиканского уровня / призера	4/3		

Наличие победителя районного уровня / призера	3/2		
Участие	1		
4. Профессиональное развитие педагога. Участие педагога в конкурсах:			
4.1.Выступление на методических совещаниях, конференциях, заседаниях РМО.	2		по наступлени ю события
4.2.Проведение открытых уроков, мастер-классов:			
всероссийского уровня	2000руб.		
республиканского уровня	1500 руб.		
районного уровня	1000 руб.		
школьного уровня	500 руб.		
4.3.Публикация в педагогических СМИ (сборниках, журналах, профессиональных газетах, образовательных сайтах)	до 4б		
4.4.Победа/призовое место/участие в очных профессиональных конкурсах :			
всероссийского уровня	2000/5б		по наступлени ю события
республиканского уровня	1500/4б		
районного уровня	1000/3б		
школьного уровня	500/2б		
4.5. Победа/призовое место/участие в дистанционных профессиональных конкурсах :			
всероссийского уровня	5/4		Один раз в четверть, полугодие или год
республиканского уровня	4/3		
районного уровня	3/2		
5.Работа классного руководителя			
5.1.Качество процесса обучения:			
повысился	3		Один раз в

	стабильно	2		четверть, полугодие или год
	понижился	0		
5.2. Систематический качественный анализ деятельности за четверть, год:				
	наличие плана ВР	2		Один раз в четверть, полугодие или год
	проверка дневников	2		
	работа с журналом классных руководителей	2		
5.3. Подготовка/участие в мероприятиях с учащимися на:				
	муниципальном уровне	4/3		Один раз в четверть, полугодие или год
	школьном уровне	3/2		
5.4. Экскурсионная деятельность:				
	музеи, библиотека... (п. Ува)	1-за каждое		
	за пределы Увинского района	3-за каждое		
5.5. Организация общественно-полезного труда в классе:				
	субботники	2/0		
	дежурство по школе	3/0		
5.6. Контроль внешнего вида обучающихся:				
	удовлетв.	3		
	неудовл. (3 и более человек)	0		
5.8. Отсутствие учащихся поставленных на учет, в том числе и внутришкольный.				
		1		
6.0. Отсутствие пропусков уроков учащимися без уважительной причины/ положительная динамика				
		3/1		
6.1. Эффективность взаимодействия с родителями:				
	проведение совместных детско-взрослых мероприятий	2-за каждое		
	привлечение более 2-х родителей к участию в общешкольных мероприятиях	2-за каждое		

6. Подготовка в ГИА			
6.1. Подготовка учащихся к ГИА (ОГЭ, ЕГЭ)			Один раз в год
не было подготовки к ГИА	0б		
подготовка 1-10 чел.	1б		
подготовка 10 и более человек.	2б		
6.2. Качество результатов ГИА (ОГЭ, ЕГЭ)			
Наличие неудовлетворительных результатов	- 500 руб. (за каждого)		
Средний результат ГИА ниже районного	1б		
Средний результат ГИА выше или равен районному	2б		
Наличие высокобалльников (80б. и более)	3б		

В случае применения к работнику школы дисциплинарного взыскания, комиссия вправе применять решение о снижении размера премии.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат и надбавок, стимулирующих выплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей, приказов, распоряжений;
- нарушение Правил внутреннего распорядка (опоздания на урок, отсутствие без уважительных причин на педсовете, совещании и т.д.);
- нарушение Устава школы;
- недобросовестное отношение к работе (несвоевременная сдача и некачественное заполнение школьной документации и т.д.);
- детский травматизм, нарушение ОТ;
- обоснованные жалобы родителей (законных представителей обучающихся), поданные в письменном виде.

Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается директором ОУ на основании письменного аргументированного материала, докладной записки должностного лица по подчиненности или предоставлено комиссией по премированию, по согласованию с ПК.

Единовременные премии

1.Единовременные премии	1.Благодарственные письма органов государственной власти УР, РФ	500 руб.	При наступлении события	При наступлении события
	2.Присвоение почетных званий РФ и УР «Заслуженный работник народного образования УР» «Народный учитель Удмуртской Республики» «Почетный работник сферы образования РФ»	1500руб.		
	3.Объявление благодарности Главы УР	800руб.		
	4.Награждение Почетной грамотой Госсовета УР, Почетной грамотой Правительства УР	1000 руб.		
	5.Награждение Почётной грамотой МОиН РФ	1500руб		
	6.Награждение Почётной грамотой МОиН УР	800 руб.		
	7.Награждение Почетной грамотой Удмуртской Республики	1500 руб.		
	8. Благодарность, награждение Почетной грамотой Совета депутатов Администрации муниципального образования «Увинский район»	500 руб.		
	9.Награждение грамотой Управления образования	400 руб.		
	10.Единовременная выплата в связи с выходом на пенсию	до 1 должностного оклада		

Цена балла высчитывается исходя от наличия экономии фонда оплаты труда

Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда

Виды выплат	Показатели	Размер (% от должностного оклада)	Периодичность оценки	Периодичность выплаты
1.Надбавка за квалификационную категорию	Высшая	20%	Один раз в год	Ежемесячно
	Первая	10%		
2.Надбавка за почетное звание	Почётное звание «Народный»	25%	Один раз в год	Ежемесячно
	Почётное звание «Заслуженный»	15%	Один раз в год	Ежемесячно
	Почётный работник общего образования РФ	10%		
Надбавка за работу с детьми из социально-	Отсутствие нарушений законодательства по	15%	Один раз в год	Ежемесячно

неблагополучных семей	защите прав детей из социально-неблагополучных семей			
-----------------------	--	--	--	--

Материальная помощь

№	Условие оказания материальной помощи	Размер(руб.)
1	Смерть близких родственников (родители, муж, жена, дети)	1000 руб.
2	Рождение ребёнка	1000 руб.
3	Свадьба	1000 руб.
4	Лечение	2000 руб.
5	Юбилейные даты: 50 лет- все 55 лет- женщины, 60 лет-мужчины	1500 руб. 3000 руб.
6	Трудные жизненные ситуации	1000 руб.