

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
Казенное общеобразовательное учреждение Удмуртской Республики
«Республиканский центр образования молодёжи»

СОГЛАСОВАНО
с председателем
профсоюзной организации



Л.Ю. Корепанова

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 31.08.2015 № 01-ОД
Директор КОУ УР «РЦОМ»



И.Г. Ворончихина



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
казенного общеобразовательного учреждения Удмуртской
Республики «Республиканский центр образования молодёжи»
(с изменениями на 28.12.2022 г.)

Ижевск, 2022

(в ред. приказов от 26.01.2017 № 08-ОД, от 25.09.2017 № 39-ОД, от 09.01.2018 № 02-ОД, от 26.11.2018 № 63-ОД, от 12.11.2019 № 31, от 30.10.2020 № 37-ОД, от 21.10.2021 № 32-ОД, от 28.12.2022 № 33-ОД)

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 г. № 315 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики» и другими нормативными актами Российской Федерации и Удмуртской Республики.

1.2. Фонд оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Удмуртской Республики «Республиканский центр образования молодёжи» (далее – Учреждение) формируется на календарный год, исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели законом о бюджете Удмуртской Республики на соответствующий финансовый год.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения распределяется на базовую и стимулирующую части.

Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников Учреждения, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников Учреждения.

Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в целях:

- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников Учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- повышения уровня доходов работников Учреждения;
- расширения прав руководителей Учреждения по оценке деловых качеств работников Учреждения и результатов их труда.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения носит открытый характер и устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Удмуртской Республики.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы работников Учреждения;

2) размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах;

3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

4) условия оплаты труда директора, заместителя директора, экономиста и секретаря, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам Учреждения за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения и должностным инструкциями.

1.7. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников устанавливаются директором Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в размере не ниже соответствующих должностных окладов, утверждаемых Правительством Удмуртской Республики.

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
4 квалификационный уровень	учитель	12 813

В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

1.8. 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.)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня (секретарь)	1 квалификационный уровень	8 727
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня (экономист)	1 квалификационный уровень	8 744

1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, включаются в трудовой договор или оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

1.10. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится отдельно по каждой из должностей.

1.11. 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.

II. Порядок и основные условия оплаты труда

2.1. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников Учреждения 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 на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку (18 часов).

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы:

- учителей за работу, осуществляемую на условиях совместительства;

- учителей, для которых данное Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению обучающихся, водворенных в штрафной изолятор, переведенных в помещение камерного типа, единое помещение камерного типа, на строгие условия отбывания наказания или переведенных в безопасное место.

2.2. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в зависимости от объема учебной нагрузки утверждаются два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

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

Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до начала следующего полугодия 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.

2.5. В учебную нагрузку учителей, работающих по очно-заочной и заочной формам обучения, включены часы на групповые и индивидуальные консультации.

Количество часов в учебном плане установлено с учетом часов на консультации и прием устных и письменных зачетов. Расчет часов на консультации и прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18 по 0,25 часа на 1 чел. (15 мин).

2.6. За время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий, по независящим от учителей и Учреждения причинам, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, 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.

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

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

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 2.1. настоящего Положения.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда учителей применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей не более двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной (а также индивидуальной) форме сверх установленного объема учебной нагрузки;

- 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 Учреждение.

3.2. Размер оплаты за один час указанной работы педагогических работников Учреждения определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей

должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднemesячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднemesячное 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).

3.3. 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.

4. Компенсационные и стимулирующие выплаты

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Учреждения в размере и порядке, установленными «Положением о доплатах, надбавках и премировании работников казенного общеобразовательного учреждения Удмуртской Республики «Республиканский центр образования молодежи». Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат представлены в Приложении 1 «Положение о доплатах, надбавках и премировании работников казенного общеобразовательного учреждения Удмуртской Республики «Республиканский центр образования молодежи» к настоящему Положению (далее – Приложение 1).

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения приводятся в

Приложении 1 к настоящему Положению

4.3. Администрация Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата Учреждения.

V. Условия оплаты труда

директора школы и заместителя директора

5.1. Зарплата директора Учреждения и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Директору Учреждения - министром образования и науки Удмуртской Республики;

заместителю директора Учреждения – директором Учреждения.

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой Учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности (далее - группы по оплате труда), устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей/должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	14 393	14 316	13 079	12 453

5.4. Должностные оклады заместителя директора устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

5.5. Премирование директора Учреждения устанавливается приказом министра образования и науки Удмуртской Республики с учетом результатов деятельности Учреждения, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности Учреждения.

Порядок и размеры премирования директора Учреждения устанавливаются ежегодно министром образования и науки Удмуртской Республики в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с директором Учреждения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются приказом министра образования и науки Удмуртской Республики в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество

работы Учреждения, на основании соответствующих правовых актов, утвержденных министром образования и науки Удмуртской Республики.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу директора Учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада директора Учреждения.

5.6.1. Условия оплаты труда директору Учреждения устанавливаются с учетом обеспечения неперевышения установленного приказом министра образования и науки Удмуртской Республики предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, заместителя директора Учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя, а также получение выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5.7. С учетом условий труда заместителю директора Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

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

5.8. Заместителю директора к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в организации:

- а) за работу с лицами, которым решением суда определены уголовные наказания в виде лишения свободы при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы - в размере 80 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
- б) за работу с лицами, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого режима (особого режима), дополнительно устанавливается доплата в размере 10 (15) процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.9. Директору Учреждения, заместителю директора устанавливается выплата по районному коэффициенту в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

5.11. Выплаты компенсационного характера заместителю директора

Учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

5.12. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя директора Учреждения исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

5.13. Заместителю директора Учреждения директором Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

5.14. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются директором Учреждения с учетом результатов деятельности Учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя директора Учреждения, характеризующих исполнение их должностных обязанностей.

5.15. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителю директора Учреждения за работу, направленную на развитие Учреждения, применение новых методик обучения, а также в иных случаях.

5.16. Заместителю директора директором Учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- надбавка за почетное звание;
- иные выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

5.17. При наличии у заместителя директора почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации, устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- при наличии почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Народный», - 25 процентов должностного оклада;
- при наличии почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Заслуженный», почетного звания Удмуртской

Республики, начинающегося со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.

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

5.18. В целях стимулирования заместителя директора Учреждения ему устанавливаются премии, предусмотренные Приложением 3-3.

Решение о премировании принимается директором Учреждения.

5.19. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя организации, Учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

5.20. Установление выплат стимулирующего характера заместителю директора Учреждения, осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

5.20.1. Условия оплаты труда заместителю директора учреждения, устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного приказом министра образования и науки Удмуртской Республики предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, заместителя директора Учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы заместителя директора учреждения, а также получение им выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5.21. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на директора Учреждения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Преподавательская работа директора Учреждения и других работников Учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

6.2. Оказание материальной помощи работникам Учреждения, в том числе заместителю директора Учреждения, производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения в соответствии с коллективным договором. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Оказание материальной помощи директору Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения на основании приказа министра образования и науки Удмуртской Республики

6.4. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в Учреждении, производится исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава по соответствующим квалификационным уровням.

6.5. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

VII. Заключительные положения

7.1. Срок действия данного положения не ограничен.

7.2. При изменении нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность Учреждения, в положение вносятся изменения в соответствии с установленным порядком.

**Положение
о доплатах, надбавках и премировании работников казенного
общеобразовательного учреждения Удмуртской Республики
«Республиканский центр образования молодёжи»
(далее – Положение о доплатах)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о доплатах разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников казенного общеобразовательного учреждения Удмуртской Республики «Республиканский центр образования молодёжи» (далее – Учреждение).

1.2. Положение о доплатах устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат, надбавок и премий работникам Учреждения в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Удмуртской Республики «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Удмуртской Республики» от 15 июля 2013 г. № 315 и другими нормативными актами Российской Федерации и Удмуртской Республики.

II. Компенсационные выплаты

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплата по районному коэффициенту;

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

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

2.3. Доплата за специфику работы в Учреждении устанавливается педагогическим работникам:

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

- за работу в специальных (коррекционных) классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с

задержкой психического развития);

- за работу в классах, группах для обучающихся с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза;

б) в размере 80 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам Учреждения, занятых обучением лиц, которым решением суда определены уголовные наказания в виде лишения свободы при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы.

За работу в указанных образовательных организациях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого режима, дополнительно устанавливаются доплаты:

в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - за работу с осужденными в колониях строгого режима.

в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - за работу с осужденными в колониях особого режима.

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

2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

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

2.6. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: кураторство, проверка письменных работ, руководство обособленными структурными подразделениями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (далее - дополнительная работа).

2.7. Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются Положением о доплатах (Приложение 1-1).

Размеры выплат за дополнительную работу устанавливаются на начало первого и второго учебных полугодий.

2.8. 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 или абсолютном размере.

2.9. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по двум и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как суммовое выражение компенсационных выплат.

2.10. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.11. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3. Стимулирующие выплаты

3.1. 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.

3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.3. В целях стимулирования работников, а также поощрения за

выполненную в Учреждении работу, устанавливаются следующие премиальные выплаты:

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

3.4. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.5. 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, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

3.6. 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 Главы 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;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.
- иные единовременные премии в соответствии с Приложением 3-3 данного Положения о доплатах.

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

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

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание;
- выплаты за наличие ученой степени и (или) ученого звания;
- иные выплаты.

3.8. 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.

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

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

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

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

3.10. Работникам Учреждения 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.

3.11. За ведомственные награды, знаки отличия, звания (звание «Отличник народного образования, знак «Отличник народного образования», значок «Почетный работник общего образования РФ»,

значок «Отличник народного просвещения») устанавливается стимулирующая выплата в размере 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы соответственно в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.12. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются директором Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда работников Учреждения, полученной в результате оптимизации штатной численности Учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых организациям объема государственных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением о доплатах.

3.13. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам Учреждения на начало первого и второго учебных полугодий.

3.14. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по мере накопления денежных средств в фонде экономии Учреждения.

3.15. Указанные надбавки уменьшаются либо отменяются полностью при ухудшении качества работы.

3.16. Основанием для полного или частичного лишения премии и стимулирующих доплат является:

- Нарушение Устава, Правил внутреннего распорядка и иных локальных актов – до 100%

- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, пожарной безопасности, а также инструкций по охране труда, жизни и здоровья обучающихся и работников Учреждения – до 100%

- Письменные жалобы на нарушения работниками норм педагогической этики, правил поведения на работе и при работе с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами служебного расследования – до 50%

- Повреждение имущества Учреждения работниками – до 100%

- Письменный отказ от участия во внешкольных и межшкольных мероприятиях – до 50%

3.16. Снижение или лишение премии производится директором Учреждения по результатам совместных консультаций с педагогическим советом, профсоюзным органом или иным органом.

Приложение 1-1

Компенсационные выплаты за специфику работы педагогическим работникам

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от должностного оклада
За работу с обучающимися при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	80
За работу с обучающимися в колониях строгого режима, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	10
За работу с обучающимися в колониях особого режима, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	15

Компенсационные выплаты за дополнительно возложенные обязанности на педагогических работников Учреждения

Перечень оснований	Максимальный размер доплат в процентах от должностного оклада
1. За проверку письменных работ (в зависимости от количества учебных часов)**: Группа А – учителя русского языка и литературы, математики (алгебры, геометрии) Группа В – учителя химии, физики, биологии, иностранного языка, истории, обществознания (права), географии; Группа С – учителя по краеведению, информатике и ИКТ, экологии и др. предметам	20 15 10
2. За руководство методическим объединением и предметными комиссиями (в зависимости от количества часов по учебным планам КОУ УР «РЦОМ» и количества разрабатываемых методических материалов Учреждения)	20
3. За руководство обособленным структурным подразделением ***	40

Примечание: ПКГ – профессиональная квалификационная группа

**Расчет компенсационной выплаты за проверку письменных работ производится следующим образом:

1) 50% объема денежных средств, выделяемых на компенсационную выплату за проверку письменных работ, распределяется между учителями группы А, 35% - между учителями группы В, 15% - между учителями группы С.

2) Размер компенсационной выплаты педагогическому работнику рассчитывается следующим образом:

Размер компенсационной выплаты за проверку письменных работ = Объем выплаты по группе / на общее количество часов предметов группы по учебным планам * количество часов по нагрузке педагога из этой группы.

Например,

Объем выплаты по группе А составляет 20000 руб. Общее количество часов предметов группы по учебным планам – 200 часов. Нагрузка учителя русского языка и литературы составляет 18 часов.

Таким образом, размер компенсационной выплаты составит: $20000 \text{руб} / 200 \text{ч} * 18 \text{ч} = 1800 \text{руб}$.

3) Если учитель ведет несколько предметов из разных групп, то общий размер компенсационной выплаты равняется сумме размеров компенсационных выплат по разным группам.

Например, нагрузка учителя истории и обществознания составляет 18 часов, в т.ч. 8 часов по истории, 6 часов по обществознанию и 4 часа по краеведению.

Таким образом, размер компенсационной выплаты по группе В составит: $14000 \text{руб} / 300 \text{ч} * 14 \text{ч} = 653,33 \text{руб}$.

Размер компенсационной выплаты по группе С составит: $6000 \text{руб} / 300 \text{ч} * 4 \text{ч} = 80 \text{руб}$.

Общая сумма компенсационной выплаты составит: $653,33 \text{руб} + 80 \text{руб} = 713,33 \text{руб}$.

*** Расчет компенсационной выплаты за руководство обособленным структурным подразделением устанавливается в зависимости от количества обучающихся размер доплаты = компенсационная выплата за заведование обособленными структурными подразделениями в целом по Учреждению / кол-во обучающихся в Учреждении * на кол-во обучающихся в ОСП.

Примечание: В соответствии с Уставом в КОУ УР «РЦОМ» 11 ОСП по следующим адресам:

1. 427018, Удмуртская Республика, Завьяловский район, с. Ягул, на базе ФКУ ИК-1 УФСИН России по Удмуртской Республике;

2. 427230, Удмуртская Республика, Увинский район, с. Каркалай, ул. Станционная, 4, на базе ФКУ КП-3 УФСИН России по Удмуртской Республике;

3. 426039, Удмуртская Республика, г. Ижевск, проезд Дёповский, 11, на базе ФКУ ЛИУ-4 УФСИН России по Удмуртской Республике;

4. 427965, Удмуртская Республика, г. Сарапул, ул. Раскольниково, 53а, на базе ФКУ ИК-5 УФСИН России по Удмуртской Республике;

5. 427750, Удмуртская Республика, Можгинский район, ст. Люга, Заводская 2а, на базе ФКУ ИК-6 УФСИН России по Удмуртской Республике;

6. 427025, Удмуртская Республика, Завьяловский район, с. Азино, на базе ФКУ ИК-7 УФСИН России по Удмуртской Республике;

7. 427011, Удмуртская Республика, Завьяловский район, п. Хохряки, на базе ФКУ ИК-8 УФСИН России по Удмуртской Республике;

8. 427030, Удмуртская Республика, Завьяловский район, д. Большой Кияик, ул. Советская, 1, на базе ФКУ КП-11 УФСИН России по Удмуртской Республике;

9. 427968, Удмуртская Республика, г. Сарапул, ул. 20 лет Победы, 27, на базе ФКУ ИК-12 УФСИН России по Удмуртской Республике;

10. 426034, Удмуртская Республика, г. Ижевск, ул. Базисная, 13, на базе ФКУ СИЗО-1 УФСИН России по Удмуртской Республике;

11. 427621, Удмуртская Республика, г. Глазов, ул. Молодой Гвардии, 24а, на базе ФКУ СИЗО-2 УФСИН России по Удмуртской Республике;

Приложение 2-2

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам

№ п/п	Перечень оснований	Максимальный размер доплат в процентах от должностного оклада
1.1.	При наличии квалификационной категории: - I квалификационная категория - высшая квалификационная категория	10 20
1.2.	При наличии почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующее профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины: - почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Народный» - почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный» - одной из ниже перечисленных наград: а) звание «Отличник народного образования»; б) знак «Отличник народного образования»; в) значок «Почетный работник общего образования РФ»; г) значок «Отличник народного просвещения»	25 15 5
За интенсивность и высокие результаты работы		
1.3.	Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов	10
1.4.	Проведение открытого урока и/или мастер-класса	10
1.5.	Публикации по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), выпуск учебно-методического пособия	50
1.6.	Вовлечение учащихся в проектную деятельность	25
1.7.	Наличие системы мониторинга	45
1.8.	Проведение внеурочных и (или) внеклассных мероприятий (не менее 1 раза в месяц)	50
1.9.	Оформление учебного кабинета	5
1.10.	Наличие из числа обучающихся призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов	20
1.11.	За работу по сохранению фонда учебников и учебных пособий	10
1.12.	Создание и ведение сайта Учреждения	15
1.13.	За участие в работе аттестационной комиссии на соответствие занимаемой должности	50
1.14.	За работу в антикоррупционной рабочей группе:	

	- руководитель рабочей группы	15
	- члены рабочей группы	7
1.15.	За организацию работы по охране труда и пожарной безопасности	10
1.16.	За организацию и ведение работы в Учреждении по гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций	10
1.17.	За ведение протоколов: - малых педагогических советов - педагогического совета - Общего собрания	3 5 10
1.18.	За кураторство	20

*Расчет выплаты за кураторство производится следующим образом:

Размер из расчета 1 281 руб. в месяц за кураторство в классе с наполняемостью не менее 25 чел. Для классов, наполняемость которых меньше 25 чел., размер выплаты за кураторство уменьшается пропорционально численности обучающихся. Размер выплаты округляется до целых чисел.

Критерии и условия назначения стимулирующих выплат педагогическим работникам

Критерии	Максимальное число баллов по критерию	Процедура оценки
Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов		
Использование на уроках отдельных приемов, элементов инновационных технологий	5	конспекты уроков
Использование педагогической технологии в целом	10	рабочая программа
Проведение открытого урока и/или мастер-класса	10	конспекты занятий, 2 отзыва
Публикации по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), выпуск учебно-методического пособия: - на интернет-сайте; - статьи в журнале; - сборниках научной или научно-практической конференции; - выпуск учебно-методического пособия	50	Копии публикаций, ссылки на сайт
Вовлечение учащихся в проектную деятельность	25	Документация по проектам
Наличие системы мониторинга		
а) оценка достижения предметных результатов	5	Результаты мониторинга
б) оценка достижения личностных результатов	10	
в) оценка достижения метапредметных результатов		
- регулятивные УУД	10	
- познавательные УУД	10	
- коммуникативные УУД	10	
Систематическая внеурочная и (или) внеклассная деятельность		

1) проведение внеурочных и(или) внеклассных мероприятий (не менее 1 раза в месяц)		Фото-, видеоматериалы, конспекты мероприятия
- в классе	5	
- в ОСП	10	
- в исправительном учреждении	15	
2) оформление класса	5	фотоматериалы
3) Наличие из числа обучающихся призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов*:		Копии грамот, дипломов
- на уровне Учреждения	2	
- на муниципальном уровне	3	
- на региональном уровне	4	
- на федеральном уровне	5	
4) За работу по сохранению фонда учебников и учебных пособий		Количество экземпляров, результаты инвентаризации
До 100 штук	3	
101-500 штук	4	
501-1000 штук	5	
1001-1500 штук	6	
1501-2000 штук	7	
2001-2500 штук	8	
2501-3000 штук	9	
Более 3000 штук	10	
Создание и ведение сайта Учреждения	15	Результаты мониторинга
За участие в работе аттестационной комиссии на соответствие занимаемой должности	15	Протоколы заседаний комиссии
За работу в антикоррупционной рабочей группе:		Материалы на официальном сайте
- руководитель рабочей группы	15	
- члены рабочей группы	7	
За организацию работы по охране труда и пожарной безопасности	10	Журналы по ОТ и ТБ, другие документы
За ведение протоколов:		Протоколы
- малых педагогических советов	3	
- педагогического совета	5	
- Общего собрания	10	
За организацию и ведение работы в Учреждении по гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций	10	Документация
За кураторство	15	Классные журналы, отчеты

Примечание:

* баллы суммируются в зависимости от количества обучающихся вне зависимости от количества конкурсов, но с учетом учебных предметов.

Стимулирующие выплаты заместителю директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Перечень оснований	Максимальный размер доплат в процентах от должностного оклада
2.1	За наличие почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующее профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины: - почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Народный» - почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный» - одной из ниже перечисленных наград: а) звание «Отличник народного образования»; б) знак «Отличник народного образования»; в) значок «Почетный работник общего образования РФ»; г) значок «Отличник народного просвещения»	25 15 5
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы		
	<i>За работу, направленную на развитие учреждения</i>	
2.2.	Рост числа обучающихся призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов	10
2.3.	За ведение документации по движению обучающихся (алфавитная книга)	15
2.4.	Координация планов учебно-воспитательной работы ОСП	10
2.5.	Организация работы по переходу на обновленные ФГОС ООО и СОО	20
	<i>За наличие системы мониторинга</i>	
2.6.	Динамика достижений предметных, личностных и метапредметных достижений	45
2.7.	Реализация ООП ООО и ООП СОО, в т. ч. организация замещения уроков	15
2.8.	Своевременная публикация отчета по самообследованию	20
2.9.	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам промежуточной и итоговой аттестации	15
	<i>Организация и проведение ГИА в 9, 12 классах</i>	
2.10.	Подготовка списков для РИС ГИА-9 и ГИА-11	50
2.11.	Организация и проведение итогового изложения в 12 классах	25
2.12.	Организация и проведение итогового собеседования в 9 классах	10
2.13.	Формирование пакетов для сдачи материалов по ГИА-9 и	25

	ГИА-11 и их последующая передача в АУ УР «РЦОКО»	
2.14.	Формирование пакетов документов для компенсационной выплаты педагогическим работникам за проведение ГИА-9 и ГИА-11 и их последующая передача в АУ УР «РЦОКО»	20
	<i>Организация работы методического объединения</i>	
2.15.	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) учителей	5
2.16.	Проведение заседаний методического объединения	10
2.17.	Внедрение в образовательный процесс новых технологий, форм и методов обучения	10
2.18.	Наличие плана работы методического объединения	5
2.19.	Выполнение плана работы методического объединения	5
2.20.	Работа с федеральным перечнем учебников	10
2.21.	Организация курсов повышения квалификации педагогических работников	10
2.22.	Повышение уровня квалификации педагогических работников	25

Критерии и условия назначения стимулирующих выплат заместителю директора по учебно-воспитательной работе

Критерии	Максимальное число баллов по критерию	Процедура оценки
<i>За работу, направленную на развитие учреждения</i>		
Рост числа обучающихся призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов		Динамика числа участников и победителей
- на уровне Учреждения	5	
- на муниципальном уровне	7	
- на региональном уровне	8	
- на всероссийском уровне	10	
За ведение документации по движению обучающихся (алфавитная книга)	15	Алфавитная книга
Координация планов учебно-воспитательной работы ОСП	10	План работы Учреждения
Организация работы по переходу на обновленные ФГОС ООО и СОО	20	ООП ООО и ООП СОО
<i>Наличие системы мониторинга</i>		
а) оценка достижения предметных результатов	10	Результаты мониторинга
б) оценка достижения личностных результатов	10	
в) оценка достижения метапредметных результатов		
- регулятивные УУД	10	
- познавательные УУД	10	
- коммуникативные УУД	10	
Реализация ООП ООО и ООП СОО, в т.ч. организация замещения уроков	15	Наличие анализа выполнения

		ООП
Своевременная публикация отчета по самообследованию	25	Публикация на сайте
Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	15	Анализ успеваемости обучающихся
<i>Организация и проведение ГИА</i>		
Подготовка списков для РИС ГИА-9 и ГИА-11	30	РИС ГИА-9 и ГИА-11
Организация и проведение итогового изложения в 12 классах	25	Результаты итогового изложения
Организация и проведение итогового собеседования в 9 классах	10	Результаты итогового собеседования
Формирование пакетов для сдачи материалов по ГИА-9 и ГИА-11 и их последующая передача в АУ УР «РЦОКО»	25	Документы по ГИА
Формирование пакетов документов для компенсационной выплаты педагогическим работникам за проведение ГИА-9 и ГИА-11 и их последующая передача в АУ УР «РЦОКО»	20	Табеля, копии документов для оплаты
<i>Организация работы методического объединения</i>		
Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) учителей	5	Анализ уроков (мероприятий)
Проведение заседаний методического объединения	10	Протоколы заседаний МО
Внедрение в образовательный процесс новых технологий, форм и методов обучения	10	Разработки, конспекты уроков и др.
Наличие плана работы методического объединения	5	План МО
Выполнение плана работы методического объединения	5	Анализа выполнения плана МО
Работа с федеральным перечнем учебников	10	% обеспеченности учебниками
Организация курсов повышения квалификации педагогических работников	10	План повышения квалификации
Повышение уровня квалификации педагогических работников:	25	Динамика повышения квалификации учителей, рост учителей с 1 и высшей категориями
- количество учителей, прошедших аттестацию, в т.ч. соответствие занимаемой должности		
а) Соответствие занимаемой должности		
б) I квалификационную категорию		
в) высшую квалификационную категорию		

Стимулирующие выплаты секретарю

№ п/п	Перечень оснований	Максимальный размер доплат в процентах от должностного оклада
3.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	150
3.2.	Выполнение иной работы, не входящей в функциональные обязанности	150

Критерии и условия назначения стимулирующих выплат секретарю

Критерии	Максимальное число баллов по критерию
За интенсивность и высокие результаты работы	150
Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями, в том числе по заданиям, распоряжениям и постановлениям вышестоящих органов	100
Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	20
Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	5
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	10
Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой	15
Выполнение иной работы, не входящей в функциональные обязанности	150
Ведение документации по учету и движению кадров	35
Ведение личных дел, личных карточек сотрудников учреждения	30
Выдачу справок различного характера	10
Подготовка проектов приказов	30
Регистрация трудовых договоров и дополнительных соглашений (уведомлений) к ним	15
Иные виды работ по должностям, отсутствующим в штатном расписании (уборка помещений, инвентаризация основных средств, погрузочно-разгрузочные работы и др.)	30

Стимулирующие выплаты экономисту

№ п/п	Перечень оснований	Максимальный размер доплат в процентах от должностного оклада
4.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	100
4.2.	Выполнение иной работы, не входящей в функциональные обязанности	50

Критерии и условия назначения стимулирующих выплат экономисту

Критерии	Максимальное число баллов по критерию
За интенсивность и высокие результаты работы	
Своевременное составление бюджетной сметы и внесение изменений бюджетной сметы	50
Подготовка заявок на корректировку, передвижку сметы, заказ ПОФ, ЛБО, БО	20
Обеспечение эффективного анализа финансово-хозяйственной деятельности для своевременного принятия управленческих решений	20
Подготовка документов НПА (положение об оплате, стимулирующих и компенсационных выплат, инвентаризационной комиссии, комиссии по списанию бланков строгой отчетности и др.), внесение изменений в них	10
Выполнение иной работы, не входящей в функциональные обязанности	
Работа с сайтами Web-торги, bus.gov.ru, ЕИС	20
Определение поставщиков, размещение извещений, проверка правильности оформления договоров, ведение реестра договоров, регистрация договоров	30

Приложение 3-3

Единовременные премиальные выплаты работникам Учреждения

№ п/п ^а	Перечень оснований	Максимальный размер доплат в процентах от должностного оклада
<i>Всем сотрудникам</i>		
5.1.	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 государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики, награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики	100
5.2.	К государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики, к профессиональным и другим праздникам	50
5.3.	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения)	50
5.4.	При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	100
5.5.	За работу, не входящую в должностные обязанности и выполнение несвойственных функций (переноску тяжестей, организацию мелкого ремонта оборудования, работу по распределению учебной литературы по подразделениям и др.)	100
5.6.	За качественное ведение документации	25
5.7.	За организацию и проведение закупок, а также размещение информации по закупкам в Web-торги и на сайте zakupki.gov.ru	100
5.8.	Своевременная сдача отчета ОО-1 и ОО-2	10
5.9.	Заполнение и распечатка аттестатов	100
5.10.	По показателям пунктов 1.3-1.218, 2.2-2.22, 3.1-3.2, 4.1-4.2. из фонда экономии заработной платы	§
<i>Педагогическим работникам</i>		
5.11.	За наличие из числа обучающихся призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов:	
	- на уровне Учреждения	4
	- на муниципальном уровне	6
	- на региональном уровне	8
	- на всероссийском уровне	10

5.12.	Призерам и победителям конкурсов профессионального мастерства: - на уровне Учреждения - на муниципальном уровне - на республиканском уровне - на всероссийском уровне	50 75 100 150
5.13.	Призерам и победителям педагогических конкурсов (заочных, дистанционных и т.п.) - на муниципальном уровне - на республиканском уровне - на всероссийском уровне	10 20 30
5.14.	За организацию, подготовку и проведение итогового изложения (итогового собеседования) (с учетом количества обучающихся, должности в ППЭ, удаленности ППЭ)	50
5.15.	За высокий уровень организации и проведения ГИА в 9, 12 классах (с учетом количества обучающихся и экзаменов, должности в ППЭ, удаленности ППЭ)	100
5.16.	За повышение квалификации в течение рассматриваемого периода: - аттестация на 1 высшую квалификационную категорию - аттестация на высшую квалификационную категорию	15 25
5.17.	За участие в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие статуса эксперта в области образования	10
5.18.	За выступление на конференциях, семинарах, не связанных с аттестацией учителя	25
5.19.	За активное участие в школьных и внешкольных мероприятиях	25
5.20.	За активную общественную работу	50
5.21.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.).	100