

Управление образования Администрации города Воткинска Удмуртской Республики

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №1 имени Ильи Петровича Чайковского»
города Воткинска Удмуртской Республики

Согласовано:
председатель ПК
Е.Ю.Гусева
от «28» августа 2024 г.

Утверждено
приказом директора
И.Ю.Глазирова
от «28» августа 2024 г. № 158-ос



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ №1

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 1 имени Ильи Петровича Чайковского» города Воткинска Удмуртской Республики (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников вышеназванного учреждения.

По тексту данного Положения понятия «учреждение» и «организация» считать тождественными.

2. Положение разработано в соответствии с: Трудовым кодексом Российской Федерации; Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики» (далее постановление Правительства Удмуртской Республики) и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.
(п.2 в ред. Постановления Правительства УР от 15.02.2016 № 51).

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству (далее соответственно – работники, образовательные организации, организации, учреждения), в том числе и особенности оплаты труда библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в образовательной организации и учреждения.
(п.3 в ред. постановления Правительства УР от 21.04.2014 № 141)

4. Система оплаты труда работников организации и учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики;
(пп. 3 в ред. постановления Правительства УР от 15.02.2016 № 51)
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики, за счет всех источников финансирования;
(пп. 4 в ред. постановления Правительства УР от 15.02.2016 № 51)

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

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

6. Система оплаты труда работников организации, учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов. (в ред. постановлений Правительства УР от 15.02.2016 № 51, от 19.11.2018 № 484)

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

7. Локальные нормативные акты организации, учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем организации или учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда работников организации и учреждения

1. Основные условия оплаты труда

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

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.				
		работников ДОО	работников ООО	работников ОДО	Работников ОПО	работников в прочих организациях
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		9176				
Должности работников учебно-	1 квалификационный уровень	9188				

вспомогательно го персонала второго уровня	2 квалификационн ый уровень	9200				
Должности педагогических работников	1 квалификационн ый уровень	17635	16140	15843	10751	10751
	2 квалификационн ый уровень	19050	17430	17084	11617	11617
	3 квалификационн ый уровень	19177	17525	17164	15936	11701
	4 квалификационн ый уровень	19255	17619	17274	16016	11760
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалификационн ый уровень	9222				
	2 квалификационн ый уровень	9235				
	3 квалификационн ый уровень	9246				
Советник директора по воспитанию и взаимодействи ю с детскими общественным и объединениями		14095				

(таблица в ред. постановления Правительства УР от 17.09.2024 № 490)

9. 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 социально развития РФ от 29.05.2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

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

10. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем организации, учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад (руб.)
Общетраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	9153
	2 квалификационный уровень	9159
Общетраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	9164
	2 квалификационный уровень	9176
	3 квалификационный уровень	9188

(таблица в ред. постановления Правительства УР от 19.03.2024 № 126)

1) Должностные оклады служащих и педагогических работников по должностям, не отнесенным в ПКГ, устанавливаются руководителем организации в следующих размерах:

Должность	Оклад, должностной оклад (руб.)
Специалист по охране труда, ассистент по оказанию технической помощи, системный администратор, специалист по закупкам	9182
Специалист по охране труда II категории	9188
Специалист по охране труда I категории	9206
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	17619

(таблица в ред. Постановления Правительства УР от 17.09.2024 №490)

2. Выплаты компенсационного характера

11. Работникам МБОУ СОШ №1 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; (в ред. постановления Правительства УР от 15.02.2016 № 51)
- 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).

12. Работникам, занятым на 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.

(в ред. постановления Правительства УР от 15.02.2016 № 51)

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

(абзац введен постановлением Правительства УР от 15.02.2016 № 51)

13. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации, учреждения по результатам специальной оценки условий труда.
(в ред. постановления Правительства УР от 15.02.2016 № 51)

Если до вступления в силу Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (до 1 января 2024 года) в установленном порядке была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, результаты данной аттестации используются для установления доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которой сохраняется до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.
(абзац введен постановлением Правительства УР от 15.02.2016 № 51)

14. Доплата работникам, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.
(в ред. постановления Правительства УР от 15.02.2016 № 51)

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

16. Доплата за специфику работы в организации, учреждении устанавливается в зависимости от осуществляемой организацией, учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ:
(в ред. постановления правительства УР от 18.01.2016 № 1)

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

педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов;

2) в размере 15-20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы: за работу в образовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), а также в группах компенсирующей и (или) комбинированной направленности образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования;

(в ред. постановления Правительства УР от 18.11.2017 № 468)

Перечень работников, которым может устанавливаться доплата за специфику работы в организации, и ее размер определяется руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья, с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза, нуждающимися в длительном лечении;

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

работникам организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях;

(в ред. постановления Правительства УР от 18.01.2016 № 1)

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

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

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

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

19. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:

- классное руководство (кураторство);
- проверка письменных работ;
- заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытным участком;
- руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими категории «педагог-методист»;
- выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;
- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» (далее – дополнительная работа).

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

(п.27 в ред. постановления Правительства УР от 17.09.2024 № 490)

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

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

4. Выплаты стимулирующего характера

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

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

3.1.) надбавка за качество выполненных работ;
(пп.3.1 введен постановлением Правительства УР от 19.11.2018 № 484)

- иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда (в т.ч. молодым специалистам до 30%).

22. 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 организации, учреждения и средств, полученных государственными учреждениями от приносящей доход деятельности.

(в ред. постановления Правительства УР от 21.04.2014 № 141)

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами организации, учреждения в установленном законодательством порядке.

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

24. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в организации, 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.

25. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных государственным от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

(в ред. постановления Правительства УР от 21.04.2014 № 141)

26. 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 организации, учреждения и средств, полученных государственным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

(в ред. постановления Правительства УР от 21.04.2014 № 141)

27. Работникам организации, учреждений выплачиваются единовременные премии:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

- при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- при объявлении благодарности Президента Удмуртской Республики, награждении Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики;
- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- к профессиональным праздникам;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

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 организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

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

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почётное звание;
- выплаты за наличие учёной степени и (или) учёного звания;
- выплата за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;
- выплата за обеспечение высококачественных научных исследований и разработок;
- (абзац введен постановлением Правительства УР от 19.11.2018 № 484)
- выплата за наличие почётного спортивного звания;
- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы;

надбавка за особые условия труда в зимний период;

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

(в ред. постановления Правительства УР от 21.04.2014 № 141)

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

(в ред. постановления Правительства УР от 21.04.2014 № 141)

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

(в ред. постановления Правительства УР от 21.04.2014 № 141)

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

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

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

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

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

1) ежемесячная доплата за наличие ученой степени, в следующих размерах:
за наличие ученой степени доктор наук – 7000 рублей;
за наличие ученой степени кандидат наук – 3000 рублей;

2) ежемесячная надбавка за наличие ученого звания в следующих размерах:
за наличие ученого звания доцента – 40 процентов должностного оклада;
за наличие ученого звания профессора – 60 процентов должностного оклада.

5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

32. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников образовательных организаций:

- 1) оплата труда педагогических работников образовательных организаций (за исключением педагогических работников профессиональных образовательных организаций);
- 2) порядок и условия оплаты труда руководителей организаций учреждений и их заместителей.

5.1. Оплата труда педагогических работников образовательных организаций (за исключением педагогических работников профессиональных образовательных организаций)

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

(в ред. постановления Правительства УР от 21.04.2014 № 141)

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.

34. 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.

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

36. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в лечебно-профилактических учреждениях, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки утверждаются два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

41. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы педагогических работников определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавка за квалификационную категорию, надбавка за Почетное звание и доплаты за специфику работы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления получения результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

III. Порядок и условия оплаты труда руководителей организаций, учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

42. Зарплата руководителя организации, учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

руководителю организации, учреждения – министром образования и науки Удмуртской Республики;

заместителям руководителя организации, учреждения – руководителем организации, учреждения.

44. Должностной оклад руководителя учреждения и должностные оклады руководителей организаций с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательная организация отнесена по объемным показателям его деятельности (далее – группы по оплате труда), в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей/должностные оклады (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	15718	15032	14284	13600

Ректор, руководитель бюджетного учреждения Удмуртской Республики «Научно-исследовательский институт национального образования»	16400			
Руководитель иного учреждения	15032	14284	13600	12984

(таблица в ред. постановления Правительства УР от 19.03.2024 № 126)

45. Должностной оклад заместителей руководителя организаций, учреждения, а также главного бухгалтера устанавливается руководителем организации, учреждения в соответствии с локальным нормативным актом организации, учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

46. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.
(в ред. постановления Правительства УР от 18.01.2016 №1)

47. Руководителям организации, учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

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

48. Выплаты компенсационного характера руководителю организации, учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, и утвержденного на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат по районному коэффициенту), устанавливаемые к должностному окладу руководителя организации, учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

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

49. Выплаты по районному коэффициенту руководителю организации, учреждения устанавливаются в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

1) 15 процентов должностного оклада:

за работу в общеобразовательной организации с круглосуточным пребыванием не менее 90 процентов обучающихся;

2) 15-20 процентов должностного оклада:

за работу в образовательной организации, имеющей не менее двух отделений, классов, групп, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным

общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и (или) программам профессионального обучения для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), или классов (групп) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, а также в образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, имеющей не менее двух групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности;
(в ред. постановления Правительства УР от 18.11.2017 № 468, от 19.11.2018 № 484)

51. Руководителю организации, учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

52. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются начальником Управления образования с учетом результатов деятельности организации, учреждения в целом, индивидуальных показателей работы руководителя организации, учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

53. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена руководителям организаций, учреждения за работу, направленную на развитие организации, учреждения, применение новых методик обучения.

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

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за наличие ученой степени в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 32 настоящего Положения;
- иные выплаты, предусмотренные правовыми актами.

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

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

руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;

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

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

57. Премирование руководителя организации, учреждения устанавливается начальником Управления образования с учетом результатов деятельности организации, учреждения, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности организации, учреждения.

Порядок и размеры премирования руководителя организации, учреждения устанавливаются ежегодно начальником Управления образования в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с руководителем организации, учреждения.

58. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, учреждения устанавливаются приказом начальника Управления образования в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных государственным учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы образовательной организации, учреждения на основании соответствующих правовых актов, утвержденных министром образования и науки Удмуртской Республики.

(в ред. постановления Правительства УР от 21.04.2014 № 141)

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя организации, учреждения в процентном соотношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 45 настоящего Положения.

59. Условия оплаты труда руководителю организации, учреждения устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленным приказом министра образования и науки Удмуртской Республики предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации, учреждения (без учета заработной платы руководителя организации, учреждения заместителей руководителя организации, учреждения, главного бухгалтера) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности организации, учреждения и работы его руководителя, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

(п. введен постановлением Правительства УР от 15.09.2017 № 394)

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

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

61. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в организации в размерах в порядке, предусмотренных пунктом 17 настоящего Положения.

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

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

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

65. Выплаты компенсационного характера заместителям директора руководителя организации, учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения, сформировано в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

66. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя организации, учреждения, главного бухгалтера, исчисляются из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, учреждения.

67. Заместителям руководителя организации, учреждения 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.

68. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителей организации, учреждения с учетом результатов деятельности организации, учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя организации, учреждения, главного бухгалтера, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом организации, учреждение, принимаемым в установленном законодательством порядке.

69. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя организации, учреждения, главному бухгалтеру за работу, направленную на развитие организации, учреждения, применением новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с локальным нормативным актом организации, учреждения, применяемым в установленном законодательством порядке.

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

- надбавка за почетное звание;

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

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

Заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Народный», - 25 процентов должностного оклада;

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

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

72. В целях стимулирования заместителей руководителя организации, учреждения и главного бухгалтера им устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 25-27 настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем организации, учреждения.

73. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации, учреждения, главному бухгалтеру, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя, учреждения, главного бухгалтера, исчисляется исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, учреждения.

74. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации, учреждения, главному бухгалтеру осуществляется в пределах фонда оплаты труда организации, учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, и средств, полученных государственным учреждением от приносящей доход деятельности. (в ред. постановления Правительства УР от 21.04.2014 № 141)

75. Установление оплаты труда заместителям руководителя организации, учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленного приказом министра образования и науки Удмуртской Республик предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организации, учреждения, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации, учреждения (без учета заработной платы руководителя организации, учреждения, заместителей руководителя организации, учреждения, главного бухгалтера) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности организации, учреждения и работы заместителей руководителя организации, учреждения, главного бухгалтера соответственно, а также получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере. (п. введен постановлением Правительства УР от 15.09.2017 № 394)

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

IV. Формирование фонда оплаты труда работников организации, учреждения

77. Фонд оплаты труда работников организации, учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели законом Удмуртской Республики о бюджете Удмуртской Республики на соответствующий финансовый год, и на плановый период, а также средств, полученных бюджетной организацией от приносящей доход деятельности.

(п. в ред. постановления Правительства УР от 17.09.2024 № 490)

78. При формировании фонд оплаты труда работников организации, учреждения предусматриваются средства на выплату работникам (в расчете на год):

- оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) – в размере 12 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);

выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки труда – в минимальном размере, установленном трудовым законодательством;

за классное руководство – в размере фактических величин, но не более 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждый класс-комплект в общеобразовательной организации

за проверку письменных работ – в размере фактических величин, но не более 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 70 процентов штатной численности педагогических работников (учителей, преподавателей) организации;

за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, – в размере фактических величин, но не более 8 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждое перечисленное структурное подразделение организации;

за руководство методическими объединениями, предметными, цикловыми комиссиями в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист», – в размере фактических величин, но не более 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждую перечисленную комиссию.

За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник», – в размере фактических величин, но не более 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников»;

Для осуществления выплат за дополнительную работу, относящихся к выплатам компенсационного характера, предусматриваются средства в пределах ФОТ в следующих размерах:

средств на выплату окладов работников, должностных окладов, ставок заработной платы;
средств на выплаты компенсационного характера;

средств на выплаты стимулирующего характера

за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса, за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, - в размере до 12 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) для образовательных организаций и до 24 должностных окладов (ставок заработной платы) для иных организаций;

премиальные выплаты по итогам работы – в размере 2,4 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);

за стаж работы, за квалификационную категорию, за почетное звание, за наличие ученой степени и (или) ученого звания, - в размере фактических величин (в случае наличия у работников соответствующего основания);

79. При формировании фонда оплаты труда работников организации, учреждения средства на оплату труда работников, у которых настоящим Положением не обеспечивается минимальный размер оплаты труда, планируются исходя из величины МРОТ, выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), и выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

(п. в ред. постановления Правительства УР от 17.09.2024 № 490)

80. Фонд оплаты труда работников государственных организаций формируется с учетом районного коэффициента.

(п. в ред. постановления Правительства УР от 17.09.2024 № 490).

81. Порядок тарификации педагогических работников образовательных организаций, утверждается приказом министра образования и науки Удмуртской Республики по согласованию с министерством труда Удмуртской Республики.

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

V. Заключительные положения

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

84. Оказание материальной помощи руководителю организации, учреждения производится в пределах ФОТ работников организации, учреждения на основании приказа начальника Управления образования.

**Объёмные показатели
деятельности образовательной организаций и порядок
отнесения их к группам по оплате труда руководителей**

список изменяющих документов
(в ред. постановления Правительства УО от 21.04.2014 № 141)

I. Объёмные показатели деятельности образовательной организации

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

2. Объем деятельности каждой образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательной организации	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных образовательных организациях	из расчета за группу	10
3	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования детей: в многопрофильных: в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.;	за каждого обучающегося	0,3
	Организациях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
4	Превышение плановой (проектной) направленности (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательной организации и организации начального и среднего профессионального образования	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15

№	Показатели	Условия	Кол-во баллов
5	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего первую, квалификационную категорию;	0,5
		высшую квалификационную категорию.	1
6	Наличие групп продленного дня		до 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников:	до 10
		4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях, работающих в таком режиме	до 30
8	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната при образовательной организации, общежития, санатория-профилактория и др.с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение	
		до 100 чел.	до 20
		от 100 до 200 чел.	до 30
		свыше 200 чел.	до 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательной организации	из расчёта за каждого дополнительно	0,5
10	Наличие в образовательной организации спортивной направленности:		
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждую группу с наполняемостью не менее 10 обучающихся дополнительно	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
11	Наличие оборудованных, используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10

№	Показатели	Условия	Кол-во баллов
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
13	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-воспитательного центра, столовой	за каждый вид	до 15
14	Наличие: Автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники в оперативном управлении образовательной организации;	за каждую единицу	до 3, но не более 20 на организацию
	Учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха дач и др.)	находящихся на оперативном управлении образовательной организации	до 30
		в других случаях	до 15
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
17	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, организациях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

№	Показатели	Условия	Кол-во баллов
19	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, танцевальная студия, «комната сказок», зимний сад и др).	за каждый вид	до 15
20	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

3. Образовательные организации, относящиеся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Организации среднего профессионального образования, общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
2	Организации среднего профессионального образования: профессиональные лицеи, колледжи, училища олимпийского резерва	свыше 350	до 350	-	-
3	Специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва, школы высшего спортивного мастерства	свыше 350	до 350	до 250	-

№	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
4	Образовательные организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительные образовательные организации санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные организации для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты, образовательные организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	свыше 350	до 350	до 250	до 150
(в ред. постановления правительства УР от 21.04.2014 № 141)					
5	Школы и другие общеобразовательные организации, дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования детей, межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

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

4. Группа по оплате труда определяется приказом министра образования и науки Удмуртской республики один раз в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работ организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образования, которому подведомственна образовательная организация, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом управления образования, которому подведомственна образовательная организация.

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

по общеобразовательным организациям – по списочному составу на начало учебного года;

8. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

9. Объемные показатели государственных учреждений, не являющихся образовательными организациями, для отнесения их к одной из групп по оплате труда руководителей устанавливаются приказом министерства образования и науки Удмуртской республики.

(п. в ред. постановления Правительства УР от 21.04.2014 № 141)

Список приложений:

Приложение №1	Положение о доплатах зам.директора по УВР.
Приложение №2	Положение о доплатах зам.директора по ВР.
Приложение №3	Положение о доплатах зам.директора по АХР.
Приложение №4	Положение о доплатах социальному педагогу.
Приложение №5	Положение о доплатах руководителям ШМО, ГМО.
Приложение №6	Положение о доплатах за звание работникам УО.
Приложение №7	Положение о дифференцированной оплате труда классных руководителей.
Приложение №8	Положение по доплатам за проверку тетрадей по основным дисциплинам.
Приложение №9	Положение о доплатах за заведование учебным кабинетом.
Приложение №10	Положение о доплатах за заведование школьными мастерскими.
Приложение №11	Положение о доплатах учителям, работающим в классах с углубленным изучением предметов.
Приложение №12	Положение о доплатах за обслуживание ЭВМ.
Приложение № 13	Положение о доплатах ответственному за организацию горячего питания.
Приложение № 14	Положение о доплатах за внеклассную работу по физическому воспитанию учащихся.
Приложение №15	Положение о доплатах за заведование учебно-опытным участком и за работу в зоне действия школы
Приложение №16	Положение о доплатах секретарю.
Приложение №17	Положение о доплатах библиотекарю за работу с библиотечным фондом.
Приложение № 18	Положение о материальном поощрении работников за счет экономии ФОТ учреждения.
Приложение № 19	Положение об оказании материальной помощи работникам.
Приложение № 20	Положение о доплатах наставникам.
Приложение № 21	Положение о выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательной организации.
Приложение № 22	Положение о доплатах заместителю директора по безопасности.
Приложение № 23	Положение о доплате сотруднику учреждения, исполняющему обязанности контрактного управляющего путем совмещения должностей
Приложение № 24	Положение о стимулировании выплаты советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.
Приложение № 25	Положение о выплате ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Принято на общем собрании работников Школы
протокол от «28» августа 2024 г. № 2

ПОЛОЖЕНИЕ
о доплатах заместителям директора по УВР

Установление данной доплаты производится за сложность, напряженности и качество работы. Доплата устанавливается в размере до 100% от должностного оклада.

Категории доплат

2.1	Выполнение показателей муниципального задания	до 20%
2.2	Результативность НОКО (независимая оценка качества образования)	до 20%
2.3	Инновационная деятельность	до 20%
2.4	Участие в олимпиадах, конкурсах	до 15%
2.5	Ведение делопроизводства по УВР (планирование, отчетность, анализы)	до 15%
2.6	Качество и предоставление своевременной отчетности	до 10%
	ИТОГО:	до 100%

ПОЛОЖЕНИЕ
о доплатах заместителям директора школ
по воспитательной работе

1. Общие положения

- 1.1. Установление данной доплаты производится за сложность, напряженность и качество работы. Доплата устанавливается в размере до 100 % от должностного оклада.

2. Критерии доплат

2.1	Результативность городских, республиканских и российских мероприятиях	до 20%
2.2.	Методическая работа зам. директоров по ВР на уровне города, республики - ШМО, ГМО классных руководителей - участие в конкурсах на уровне республики - семинары зам. директоров	до 20 %
2.3.	Инновационная деятельность в воспитательной работе	до 20 %
2.4.	Организация работы по профилактике правонарушений и преступлений учащихся	до 15 %
2.5.	Ведение делопроизводства по ВР (планирование, отчетность, анализ)	до 15%
2.6	Качество и предоставление своевременной отчетности	до 10%
	ИТОГО	до 100 %

**Положение
об установлении доплат зам. директора по АХР**

Ежемесячная доплата устанавливается с целью материального поощрения за результативность, качество сложность работы до 100%:

1	За устранение аварийных ситуаций при слабой материальной базе	до 5 %.
2	За выполнение несвойственных должностным обязанностям работ	до 25 %.
3	За экономию эл.энергии, воды по итогам месяца	до 20%
4	а) За проведение инструктажей по ТБ, ПБ, электробезопасности. б) Ведение документации по ТБ, ПБ, электробезопасности, согласно утвержденных перечней, без замечаний со стороны контролирующих органов (Госпожнадзора, Роспотребнадзора** и др.) .	30 %.
5	Отсутствие претензий к качеству, срокам по выполнению запланированных работ со стороны руководства. Отсутствие нарушений ТБ.	20 %
Итого:		до 100 %

ПОЛОЖЕНИЕ
о доплатах социальному педагогу

В связи с расширением инфраструктуры службы социальной помощи населению и зоны обслуживания социальному педагогу школы устанавливается стимулирующая доплата в размере до 15 % от тарифной ставки:

Критерии доплат:

1. За качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, в том числе:
 - 1.1. Закрепление жилья (приватизация, купля – продажа, введение в наследство, договор найма) за несовершеннолетними детьми, оставшимися без попечения родителей.
 - 1.2. Участие в судебных заседаниях в качестве законного представителя с целью охраны прав и интересов несовершеннолетнего ребенка.
 - 1.3. Устройство и выезды к месту учебы детей, оставшихся без попечения родителей (специальные, коррекционные школы, ПУ, техникумы и другие учебные заведения).
 - 1.4. Работа с детьми – инвалидами в микрорайоне школы.
 - 1.5. Оказание помощи педагогам в подготовке документов на КДН и ЗП.
 - 1.6. Обследование жилищных условий по запросу отдела «Опеки» Управления образования Администрации г. Воткинска.
 - 1.7. Подготовка и предоставление отчетно - информационного материала вышестоящим органам образования и службам социальной помощи населению.
 - 1.8. Оказание помощи в трудоустройстве, профессиональной ориентации, переквалификации и адаптации несовершеннолетних.
2. За осуществление взаимодействия со службами социальной помощи населению, КДН и ЗП, сектором по охране прав и интересов несовершеннолетних.
3. За разъездной характер работы.
4. За курирование работы по проверке микрорайона школы.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о доплате руководителям ШМО ГМО.**

1. Общие положения

1. Школьное методическое объединение (ШМО) создается при наличии не менее 5 педагогов, объединяющим их по предметам, образовательным областям или видам воспитательной деятельности.
2. Руководитель ШМО назначается приказом директора школы, ГМО, приказом начальника Управления образования.
3. Доплаты руководителю ШМО, ГМО назначаются с целью стимулирования работы руководителя ШМО и как результат, повышения качества учебно-воспитательной работы по предмету (группе предметов).

2. Критерии для определения размера доплаты

- 2.1. Размер доплаты устанавливается по следующим критериям:
 - 2.1.1. Регулярное проведение заседаний м\о, ГМО на которых проводятся мероприятия по повышению уровня учебно-воспитательного процесса.
 - 2.1.2. Посещение и анализ уроков.
 - 2.1.3. Ведение работы по изучению, обобщению и пропаганде передового педагогического опыта.
 - 2.1.4. Проведение консультаций для учителей м\о, ГМО.
 - 2.1.5. Организация и осуществление помощи в подготовке открытых уроков и внеурочных занятий учащихся, в подведении итогов работы, выработка рекомендаций учителям.
 - 2.1.6. Проведение контрольных работ по линии ГМО, ШМО и их анализ.
 - 2.1.7. Участие в аттестации педагогических работников.
 - 2.1.8. Участие в тематических проверках по учреждению и подготовка аналитических справок по итогам их проведения.

3. Порядок назначения доплаты

- 3.1. Размер доплаты руководителям ШМО устанавливается приказом по школе на основании решения методического совета по итогам полугодий.
- 3.2. Доплата за руководство ШМО определяется руководителем учреждения в зависимости от количественного состава ШМО:

1-4 педагога	- 3%
5-7 педагогов	-5%
с 8 и выше	-10%
- 3.3. Доплата за руководство ГМО определяются решением городского методического совета в размере до 30%.

ПОЛОЖЕНИЕ
о доплате за звания работникам УО

Педагогическим и другим работникам, имеющим звания "Почетный работник общего образования", "Отличник народного просвещения", другие звания, ведомственные награды, знаки отличия, не дающие права на повышение разряда, устанавливается доплата до 10 % от оклада при наличии ФОТ образовательного учреждения

Доплата устанавливается 1 раз в период тарификации.

**Положение
о дифференцированной оплате труда
классных руководителей**

1. Общие положения

- 1.1.** Классный руководитель назначается приказом директора ОУ.
- 1.2.** Оплата труда классного руководителя является надбавкой педагогу за исполнение обязанностей, предусмотренных настоящим положением и локальными актами образовательного учреждения.
- 1.3.** Оплата труда классного руководителя состоит из:
- доплаты из надтарифного фонда учреждения;
 - вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, поступающего из федерального бюджета

2. Порядок оплаты труда классного руководителя

- 2.1.** Доплаты назначаются:
- всем педагогам, назначенным по приказу директора классными руководителями на учебный год;
 - временно замещающим их педагогам
- 2.2.** Доплаты составляют до 25% от ставки педагога.
- 2.3.** Доплаты назначаются дифференцированно по итогам месяца, исходя из следующих критериев

Содержание деятельности классного руководителя	Критерии	Оценка	%
1. Ведение документации			
Классный журнал	Выполнение требований	Отсутствие замечаний контролирующих лиц	1%
План воспитательной работы	Полнота содержания	Наличие всех разделов, в том числе аналитической части	1%
Личные дела учащихся, оперативные отчёты по классу	Выполнение требований	Отсутствие замечаний контролирующих лиц	1%
Дневники успеваемости	Своевременность и систематичность проверки	Уровень информативности	1%
Документация по профилактической работе с учащимися, находящимися в социально – опасном положении (внутришкольный учёт, ОДН)	Систематичность заполнения и содержательность	Наличие	1%
2. Организация учебной деятельности			
Результативность успеваемости класса	Неотрицательная динамика	Соответствие возможностям класса	2%
Дисциплинарная практика на уроках	Систематический контроль и педагогическое реагирование	Посещаемость уроков. Уровень учебной дисциплины	1%

Взаимодействие с учителями - предметниками	Взаимный обмен информацией. Принятие совместных мер	Количество посещённых уроков. Мероприятия, проведённые совместно с педагогами	1%
Выполнение учащимися правил поведения в школе	Систематический контроль и педагогическое реагирование.	Поведение учащихся в школе. Отсутствие дисциплинарных проступков, травматизма. Наличие школьной формы, шеврона.	1%
3. Взаимодействие с родителями			
Изучение семейного статуса учащихся	Информированность классного руководителя	Наличие актов обследования жилищных условий	1%
Проведение родительских собраний и др. встреч	Систематичность. Тематика	Посещаемость родителями. Работа родительского актива	1%
Информированность родителей о состоянии учебной и дисциплинарной практики ребёнка	Полнота и систематичность информации. Принятие совместных мер	Отсутствие обоснованных претензий родителей	1%
4. Организация внеклассной работы с классным коллективом			
Проведение классных часов	Систематичность. Эффективность. Достижение целей и задач	Выполнение плана ВР. Позитивное отношение детей к мероприятиям класса	1%
Участие в школьных, городских, Республиканских конкурсах, в детском движении «Юность»	Активность детей	Массовость. Результативность	2%
Организация дежурства по школе	Систематичность. Выполнение требований	Отсутствие замечаний контролирующих лиц	1%
Организация горячего питания	Систематичность	Массовость	2%
Организация бесконфликтности и требовательности в работе с детьми	Эффективность. Достижение целей и задач	Отсутствие обоснованных претензий учащихся	1%
Работа по сохранности классного кабинета	Систематичность. Выполнение требований	Отсутствие замечаний контролирующих лиц	1%
Работа по сохранности контингента учащихся класса	Осуществление психологической, педагогической поддержки		1%
5. Взаимодействие с социумом			
Взаимодействие с психологом, социальным педагогом	Осуществление психологической и педагогической поддержки		1%
Коррекционная работа	Оперативность выявления социальных проблем	Принятие всех необходимых мер.	1%
Посещение планёрок коллектива, педсоветов, семинаров.	Систематичность. Активность.		1%

Итого: 25%

ПОЛОЖЕНИЕ
о доплатах за проверку тетрадей по основным дисциплинам

Педагогическим работникам за проверку тетрадей обучающихся (в т.ч. находящихся на домашнем обучении) по основным дисциплинам производится

доплата в следующих размерах:

- Русский язык	до 25 %
- Математика	до 25%
- Начальные классы	до 10 %
- Иностранный язык	до 5 %
- Химия	до 5 %
- Физика, астрономия	до 5 %
- География	до 5%
- История, обществознание	до 7%
- Биология	до 5%
- Информатика	до 5%

Критерии оценки проверки тетрадей

Из расчета доплаты:				
		5 %	10 %	15%
1	Количество тетрадей по предмету	2 %	2 %	3 %
в т.ч.				
	а) парные (сменные)	1 %	1 %	1,5%
	б) для контрольных работ	1 %	1 %	1,5%
2.	Основные требования к ведению тетрадей, проверке и написанию письменных работ	3%	8 %	12 %
в т. ч.				
	а) соблюдение единого орфографического режима	1 %	3 %	4 %
	б) регулярность проведения и кол-во письменных работ (домашние, классные, практические)	1 %	2 %	3 %
	в) проверка, оценка работ, система работы над ошибками	1 %	3 %	5 %

- Проверка тетрадей проводится 1 раз в полугодие, ШМО и администрацией школы по плану контрольно-инспекционной деятельности внутришкольного контроля.

Положение о доплатах за заведование учебным кабинетом.

**Критерии доплат
за заведование учебным кабинетом**

1	Общее состояние кабинета	2%
	а) соблюдение санитарно – гигиенических норм: - чистота кабинета - исправная мебель - озеленение - утепление окон	1%
	б) соблюдение правил техники безопасности, наличие инструкций и журнала 3-х ступенчатого контроля по ТБ (где это предусмотрено)	1%
2	Рабочее место учителя	2%
	а) демонстрационный стол с приспособлениями для демонстрации опытов	1%
	б) наличие места для хранения и использования ТСО	0,5%
	в) классная доска с приспособлениями для подвешивания и демонстрации таблиц	0,5%
3	Оформление кабинета	1%
	а) наличие временных (постоянных) экспозиций	1%
4	Методический отдел	5%
	а) перспективный план развития кабинета, план работы кабинета на 3 года, инвентарная книга кабинета	1%
	б) методическое оснащение кабинета; систематизация дидактического, раздаточного материала	2%
	в) участие в смотре - конкурсе учебных кабинетов	2%
	ИТОГО	10%

Доплата за заведование кабинетом определяется администрацией школы по наибольшей сумме набранных процентов.

Положение о доплатах за заведование мастерскими

**Критерии
доплат за заведование школьными мастерскими.**

1	Общее состояние мастерских:	до 5 %
	а) соблюдение санитарно – гигиенических требований в т.ч.: - чистота - озеленение - освещение	2 %
	б) соблюдение правил техники безопасности, наличие инструкций, журнала 3-х ступенчатого контроля по ТБ, журнала по учету несчастных случаев (Н-1, Н-2), акта готовности мастерских к новому учебному году.	2 %
	в) условия хранения инструментов, работ учащихся	1 %
2	Рабочее место учителя	до 4 %
	наличие - демонстрационного стола - классной доски - экрана - укладки с набором инструмента на столе учителя	1 % 1 % 1 % 1 %
3.	Рабочее место учащихся	до 3 %
	- обеспеченность инструментом индивидуального и общего пользования - защитные экраны - условия для теоретической работы	1 % 1 % 1 %
4	Подготовка инструментов, приспособлений, заготовок, материалов к занятиями	до 3 %
5.	Оформление мастерских:	до 3 %
	- постоянные и временные экспозиции - методический отдел - исправность оборудования	1 % 1 % 1 %
6.	Комбинированные мастерские	до 5 %
	ИТОГО	до 23%

Доплаты за заведование мастерскими определяются администрацией школы.

ПОЛОЖЕНИЕ
о доплатах учителям, работающим в профильных классах

Учитывая специфику профильных классов и соответствие определенным требованиям, перечисленным ниже, установить дифференцированную надбавку учителям в размере до 15% к окладу.

Условия для выплаты надбавок:

1. Результативность обучения определяется на основе контрольных и экзаменационных работ для профильных классов. Качество обучения должно быть не менее 50% - в физико-математических классах; не менее 70% - в социально-гуманитарных классах.
2. Обязательно участие обучающихся данных классов в городских олимпиадах, турнирах, конкурсах по предмету, изучаемому на профильном уровне.
3. Квалификация учителя, работающего в данных классах, не должна быть ниже 1 квалификационной категории.
4. Ежегодно должен проводиться анализ работы профильного класса.
5. Размеры доплаты до 15% при наличии результативности.
6. Доплаты могут быть сняты за невыполнение условий выплаты, указанных выше.

Доплата устанавливается при условии экономии ФОТ по образовательному учреждению.

ПОЛОЖЕНИЕ
О доплатах за обслуживание ЭВМ

Учителям информатики или другим сотрудникам школы за обслуживание ЭВМ предусматривается доплата в следующих размерах:

- 2 % от оклада за каждый работающий компьютер.

Учителя информатики или другие сотрудники школы проводят следующие виды работ по обслуживанию оргтехники:

- обеспечивают сохранность оргтехники;
- поддерживают ЭВМ в рабочем состоянии;
- своевременно сообщают администрации и инженеру – электронщику школы о неисправностях и неполадках в оргтехнике, которые не могут исправить самостоятельно;
- своевременно проводят профилактику рабочих частей и механизмов работающей техники;
- по учету и хранению и установке стандартного базового пакета программного обеспечения для общеобразовательных учреждений; (СБПО);
- по контролю за работой локальной вычислительной сети;

**Положение
о доплатах ответственному
за организацию питания в школе**

1. Работникам, которые наряду со своими основными должностными обязанностями обусловленными трудовым договором, должностной инструкцией, выполняют следующие дополнительные функции:

- организация и контроль бесплатного питания учащихся;
- учет питающихся детей;
- составление ежемесячных отчетов по бесплатному питанию;
- сбор документов на предоставление бесплатного питания учащимся;
- организация питания учащихся за родительскую плату

производится доплата за точность и ответственность работы.

2. За выполнение перечисленных обязанностей ответственному за питание производится доплата в следующих размерах:

- за организацию питания учащихся из многодетных, малообеспеченных семей:

- до 100 чел. 10%
- от 101 до 200 чел. 15%
- от 201 20%

- за организацию питания учащихся на родительские средства:

- до 300 чел. 10%
- свыше 300 чел. 15%

- за реализацию Республиканской целевой программы «Детское и школьное питание» в 1-4 классах, в зависимости от количества классов:

- до 5 классов до 5 %
- до 6-10 классов до 10 %
- 11 и больше классов до 25 %

ПОЛОЖЕНИЕ о доплатах за внеклассную работу по физическому воспитанию учащихся

I. Общие положения

1.1. Работникам, на которых возложены обязанности за организацию и проведение внеклассной работы по физическому воспитанию учащихся производится доплата по приказу директора образовательного учреждения.

1.2. Приоритетным направлением в организации внеклассной работы по физическому воспитанию учащихся является развитие игровых видов спорта, включенных в Спартакиаду школьников города Воткинска.

II. Критерии оценки

2.1. Доплата устанавливается за качественную организацию внеклассной работы по следующим направлениям:

2.1.1. Внеклассная работа по физическому воспитанию в учреждении:

- организация и проведение внутришкольных физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных соревнований, туристических походов и т.д.
- организация работы кружков и спортивных секций;
- разработка календаря внутришкольных спортивных мероприятий.

2.1.2. Внеклассная работа по физическому воспитанию на уровне города, республики:

- подготовка команд и участие в городских спортивных соревнованиях и мероприятиях;
- участие в спортивных состязаниях по видам, включенным в зачет Спартакиады школьников города Воткинска.

2.1.3 Качественное оформление документации по внеклассной работе:

- наличие плана работы, расписания занятий спортивных секций и кружков, календарного плана спортивно-массовой работы, журналов учета работы секций, кружков, групп общефизической подготовки и т.д.;
- анализ внеклассной работы за предыдущий учебный год (мероприятия, количество детей, принявших участие в них и т.д.)
- отчеты о проведении школьных спортивных соревнований и мероприятий, Дней здоровья и т.д.
- отчет о работе учителей физкультуры школы (форма ОШ-7 (1-ФК)).

III. Порядок назначения доплаты

3.1. Процент доплат по внеклассной работе по физическому воспитанию учащихся зависит от количества учащихся в каждом образовательном учреждении, при условии охвата спортивными мероприятиями 20 % учащихся, наполняемости секций и кружков – 15 учащихся. Распределение процента доплат по всем образовательным учреждениям утверждается ежегодно приказом начальника Управления образования.

3.2. Перечень обязательных ежегодных мероприятий в рамках внеклассной работы по физическому воспитанию учащихся, включенных в критерии доплат, утверждается приказом начальника Управления образования.

3.3. Директором образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом учреждения распределяются доплаты в процентном отношении между учителями физической культуры, назначается ответственный за внеклассную работу по физическому воспитанию учащихся в учреждении.

3.4. При систематическом не выполнении критериев, за которые производится доплата учителям физической культуры (отсутствие записей в журнале посещения секций, отсутствие документации, срывы спортивных мероприятий, неучастие команды школы в Спартакиаде школьников и т.д.), администрация образовательного учреждения оставляет за собой право уменьшения или снятия доплаты за внеклассную работу по физическому воспитанию (один раз в полугодие).

3.5. Доплата за внеклассную работу по физическому воспитанию учащихся производится при наличии фонда оплаты труда по учреждению.

ПОЛОЖЕНИЕ
о доплатах за заведование учебно-опытным участком
и за работу в зоне действия школы.

1. Учителям за заведование учебно-опытным участком и за работу в зоне действия школы производится дополнительная оплата в соответствии с Письмом Министерства образования РФ от 19.14.1993 г. № 67 – М.
2. Дополнительная оплата производится с апреля по сентябрь месяцы исходя из следующих критериев:

а) поливаемая площадь (га)	0,01 – 0,05	1 балл
	0,05 – 0,1	2 балла
	0,1 – 0,15	3 балла
	0,15 – 0,2	4 балла
	0,2 – 0,3	5 баллов
б) декоративный цветочный отдел (видовое разнообразие, состояние растений, наличие многолетников)		3 балла
в) основная клумба (состояние растений, эстетический вид)		3 балла
г) коллекционный отдел (состояние растений, видовое разнообразие)		3 балла
д.) наличие опытной работы		2 балла
е.) питомник (рабочее состояние)		2 балла
ж) дендрарий (состояние растений, видовой состав)		3 балла
з.) начальные классы (соответствие с программой)		3 балла
и) защищенный грунт		2 балла
к) зона действия		3 балла

Итого: 30 баллов составляют 25%

Критерии оценки состояния зоны действия школы:		
1. площадь	0,2 - 0,14	10 баллов
	0,14 – 0,1	8 баллов
	0,1 – 0,08	6 баллов
	0,08 – 0,05	4 балла
	0,05 – 0,02	2 балла
2. Видовой состав растений		4 балла (наличие многолетников)
3. Состояние растений		3 балла
3. Эстетический вид		3 балла
Итого:		20 баллов

Положение о доплатах специалисту по кадрам

Для стимулирования труда специалиста по кадрам и в связи с увеличением работ, непредусмотренных должностными инструкциями, установить доплаты в зависимости от вида работ и группы учреждений

Виды работ:

1. Контроль прохождения медосмотра;
2. Работа с пенсионным фондом в программе «Документы-ПУБ»;
3. Работа с «Дата-банк» («Школьная карта»);
4. Работа с программами ФИС-ФРДО; КА-Аттестат.
 - подготовка и сдача документов на оформление страховых пенсионных свидетельств для сотрудников и учащихся;
 - подготовка и сдача списков сотрудников, выходящих на пенсию;
 - оформление справок о педагогических часах для сотрудников, выходящих на пенсию по выслуге лет;
 - работа по конвертации пенсионных прав.
5. Подготовка информации и личных данных сотрудников и учащихся по запросам Центра занятости, налоговой инспекции, ЦБ УНО, пенсионного фонда.
6. Ведение трудовых книжек сотрудников, архива по личным делам работников и учащихся.
7. Отчеты по спискам льготных профессий

Группы учреждений

Группа	Общеобразов. Учреждения	Внешкольные и прочие учреждения	Доплата
	Критерий по численности учащихся	Критерий по численности сотрудников	
1	До 60	До 40	70
2	60- 259	40 - 59	80
3	260 - 459	60 и выше	90
4	460 - 659		100
5	660 - 859		120
6	860 - 1059		130
7	1060 и выше		150

ПОЛОЖЕНИЕ
О доплате библиотекарям или другим сотрудникам школы
за работу с библиотечным фондом учебников.

Библиотекарям или другим сотрудникам школы за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров предусматривается доплата в следующих размерах:

При наличии от 200 до 800 экземпляров	– 2% от должностного оклада
от 800 до 2000 экз.	– 2-5%
от 2000 до 3500 экз.	– 5-8%
от 3501 до 5000 экз.	– 8-10%
от 5001 до 6500 экз.	– 10-13%
от 6501 до 8000 экз.	– 13-17%
свыше 9500 экз.	– 20%

Библиотекари и другие сотрудники школы проводят при этом следующие виды работ с фондом учебников:

1. Формирование фонда учебников за счет бюджетных и внебюджетных средств.
 - составление заказов на учебники;
 - приобретение и получение учебников;
 - шифрование и обработка учебников;
 - организация и расстановка фонда учебных изданий.
2. Учет школьных учебников в соответствии с инструкцией.
 - оформление и обработка накладных;
 - запись в книги суммарного и инвентарного учета;
 - наличие и ведение картотеки учебников и тетради учета карточек на учебные издания.
3. Сохранность школьных учебников.
 - проверка состояния школьных учебников;
 - рейды по сохранности школьных учебников по классам и отражение результатов на экране;
 - наличие отметок об аттестации учебников;
 - организация мероприятий по воспитанию у учащихся бережного отношения к книге;
 - ремонт учебников;
 - списание ветхих и устаревших по содержанию учебников.
4. Выдача учебников школьникам и ведение соответствующей документации.
 - Сбор учебников в конце учебного года и их сохранность.
5. Библиотечные работники несут материальную ответственность за фонд учебников.
 - Невыполнение какого-либо вида работ с фондом учебников предполагает снятие 1-2% от доплаты.

Доплата устанавливается 1 раз в период тарификации.

ПОЛОЖЕНИЕ о стимулировании работников за счёт экономии ФОТ учреждения

1. Общие положения

1.1. Положение вводится в целях материального поощрения труда работников образовательного учреждения и структурных подразделений Управления образования. Разовые доплаты производятся по итогам работы, за конкретный высокий результат в различных видах деятельности, не входящей в круг основных обязанностей – преподавательской, хозяйственной, внеурочной и др.

1.2. Разовые доплаты устанавливаются приказом руководителя при согласовании с профкомом.

1.3. Размер доплат устанавливается каждому работнику в зависимости от его личного вклада в оцениваемую работу. При этом предусматривается дифференцированный подход к определению размеров доплаты в каждом конкретном случае, в зависимости от объёма выполненных работником работ.

1.4. Все виды стимулирующих выплат устанавливаются в пределах ФОТ и производятся при наличии экономии ФОТ учреждения.

1.5. Начисление разовых доплат производится финансовой суммой или в процентном отношении к окладам (должностным окладам) работников.

2. Критерии оценки

Доплаты производятся:

2.1.	За выполнение дополнительных функций, связанных с затратами личного времени работника (проверка олимпиадных работ, репетиционного ЕГЭ, организатор на ЕГЭ и т.д.)	до 30 %
2.2.	За выполнение сверхсрочных работ	до 50%
2.3.	За выполнение работ в условиях нештатной ситуации	до 50%
2.4.	За выполнение социально значимой общественной работы в соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ	до 100%
2.5.	За увеличение напряжённости и ответственности в работе	до 50%
2.6.	За большой объём и высокое качество оформительской работы	до 50%
2.7.	За подготовку и участие в культурно – массовых, спортивных, научно – практических и др. мероприятиях	до 30%
	За призовые места в конкурсах:	
	городских	республиканских
	первое место	до 30 % до 40%
	второе место	до 25 % до 30%
	третье место	до 15 % до 20%
2.8.	За участие в городских, республиканских, всероссийских конкурсах профессионального мастерства:	
	1 место - до 3 должностных окладов	
	2 место - до 2 должностных окладов	
	3 место - до 1 должностного оклада	
2.9.	Стимулировать учителей, учащиеся которых заняли призовые места в городских предметных олимпиадах:	
	за три и более призовых мест	до 40% от оклада
	за два призовых места	до 30% от оклада
	за первое место	до 20% от оклада
	за второе место	до 15% от оклада

	за третье место		до 10% от оклада	
	за первое место в республиканской олимпиаде		до 50% от оклада	
	за второе место в республиканской олимпиаде		до 40% от оклада	
	за третье место в республиканской олимпиаде		до 30% от оклада	
	за первое место в Российской олимпиаде		до 100% от оклада	
2.10.	За активное привлечение родителей к проведению или участию в культурно-массовых, спортивных и др. мероприятиях		до 20%	
2.11.	За подготовку большого объёма документов по проведению Аккредитации и лицензирования		до 40%	
2.12.	За проведение открытых уроков (занятий): - на уровне города		до 10%	
2.13.	За награждение Грамотами:			
	Наименование	Периодичность назначения оплаты	Сумм в % к должностному окладу или в абсолютном размере	Примечание
	При награждении Почетной грамотой Управления образования Администрации города Воткинска	При объявлении Благодарности, одновременно	500 руб.	Премия выплачивается одновременно, по приказу директора
	При объявлении благодарности Главой муниципального образования «Город Воткинск»	При объявлении Благодарности, одновременно	1000 руб.	Премия выплачивается одновременно, по приказу директора
	При объявлении Благодарности министерствами и ведомствами Удмуртской республики	При объявлении Благодарности, одновременно	1500 руб.	Премия выплачивается одновременно, по приказу директора
	При объявлении Благодарности Главой удмуртской Республики	При объявлении Благодарности, одновременно	2000 руб.	Премия выплачивается одновременно, по приказу директора
	При награждении Почетной грамотой Главы муниципального образования «Город Воткинск»	При получении грамоты, одновременно	1500 руб.	Премия выплачивается одновременно, по приказу директора
	При награждении Почетными грамотами министерств и ведомств Удмуртской Республики	При получении грамоты, одновременно	2500 руб.	Премия выплачивается одновременно, по приказу директора
	При награждении Почетной грамотой Правительства Удмуртской республики, Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики	При получении грамоты, одновременно	3000 руб.	Премия выплачивается одновременно, по приказу директора
	При награждении Почетной грамотой Удмуртской Республики	При получении грамоты, одновременно	5000 руб.	Премия выплачивается одновременно, по приказу директора

При присвоении Почетных званий Удмуртской Республики	При присвоении звания, единовременно	5000 руб.	Премия выплачивается единовременно, по приказу директора
При награждении Государственными наградами Российской Федерации	При получении награды, единовременно	10000 руб.	Премия выплачивается единовременно, по приказу директора
К государственным праздникам Российской Федерации, Удмуртской Республики, к другим праздникам и юбилейным датам	Единовременно	До 100%	Премия выплачивается единовременно, по приказу директора
К профессиональным праздникам	Единовременно	До 100%	Премия выплачивается единовременно, по приказу директора
В связи с праздничными датами и юбилейными датами (50,55,60 лет со дня рождения).	Единовременно	До 100%	Премия выплачивается единовременно, по приказу директора
При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	Единовременно	До 100%	Премия выплачивается единовременно, по приказу директора

За награждение нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования», значком «Отличник народного просвещения», Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, - ежемесячная доплата 10% должностного оклада.

Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации», - ежемесячная доплата 5% должностного оклада.

За размещение на городской, республиканской Доске почета работника, коллектива работников учреждения – 500 рублей каждому.

2.14.	За существенный вклад в подготовку учреждения к новому учебному году	до 50 %
2.15.	За выполнение подсобных и ремонтных работ (штукатурных, малярных)	до 20%
2.16.	За экстренное устранение сложной аварийной ситуации	до 20%
2.17	По результатам работы за прошлый учебный год.	до 20%

2.18. При наличии фонда оплаты труда, сверх повышающей надбавки, выплачиваются премии к государственным и календарным праздникам и датам, и по итогам работы:

**Положение
об оказании материальной помощи
работникам образовательных учреждений**

1. Общая часть

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты и поддержки всех категорий работников учреждений образования им оказывается материальная помощь при стихийных бедствиях, тяжелой болезни, несчастных случаях.

2. Порядок выплат

1. Материальная помощь оказывается работникам всех категорий, работающих в МБОУ СОШ №1.
2. Размер материальной помощи определяется с учетом предложений руководителя учреждения и выборного профсоюзного органа в пределах до среднемесячной заработной платы.
3. Оказание материальной помощи работникам образовательных учреждений производится при наличии средств (в пределах фонда оплаты труда по учреждению) по приказу руководителя образовательного учреждения на основании личного заявления работника и с согласования выборного профсоюзного органа.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о доплате наставникам.**

1. Общие положения

1.1. Наставник назначается приказом директора МБОУ СОШ №1 не позднее четырнадцати рабочих дней с момента назначения молодого специалиста на должность в МБОУ СОШ №1.

1.2. Период осуществления наставничества устанавливается не менее года в зависимости от уровня профессиональной подготовки молодого специалиста, его индивидуальных способностей к накоплению и обновлению профессионального опыта. В указанный срок не включается период временной нетрудоспособности обучаемого молодого специалиста и другие периоды, когда он фактически не исполнял должностные обязанности.

1.3. Наставником назначается педагог, обладающий высоким уровнем профессиональной подготовки и коммуникативными навыками, имеющий опыт воспитательной и методической работы, стабильно высокие показатели в работе, системное представление о педагогической деятельности в образовательной организации, способный и готовый делиться профессиональным опытом, имеющий стаж педагогической деятельности не менее пяти лет. Не допускается назначение наставником работника, имеющего дисциплинарные взыскания.

2. Критерии для определения размера доплаты

2.1. Установление данной доплаты производится за сложность, напряженность и качество работы. Доплата устанавливается ежемесячно в размере до 10 % от должностного оклада за одного наставляемого.

Критерии доплат:

1.1.	Оказание методической и практической помощи молодому специалисту	до 2%
1.2.	Привлечение молодого специалиста к участию в общественной жизни коллектива	до 2%
1.3.	Оказание молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении избранной профессии, практическими приемами деятельности, выявление и совместное устранение допущенных методических ошибок	до 2%
1.4.	Контроль за выполнением индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	до 2%
1.5.	Посещение и анализ уроков и внеклассных мероприятий	до 2%

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим общеобразовательной организации.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 августа 2020 г. N 401 "О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Удмуртской Республики и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы" и определяет порядок и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательной организации.
2. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательной организации производится с 1 сентября 2020 года из расчета 5000 рублей за классное руководство в одном классе (классе-комплекте) (далее - ежемесячное денежное вознаграждение).
3. Одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах (классах-комплектах) осуществляется не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.
4. При выплате ежемесячного денежного вознаграждения учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации отчисления по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и районный коэффициент к заработной плате.

II. Условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения

5. Возложение на педагогического работника функций классного руководителя производится на основании приказа руководителя общеобразовательной организации.
6. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения производится педагогическим работникам общеобразовательных организаций при выполнении следующих условий:
 - наличие локального правового акта общеобразовательной организации, определяющего функциональные обязанности классного руководителя;
 - наличие приказа общеобразовательной организации о возложении на педагогического работника функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы;
 - наличие локального правового акта общеобразовательной организации, утверждающего порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения.

III. Порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения

7. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется ежемесячно в сроки, установленные в общеобразовательной организации для выплаты заработной платы за фактически отработанное время.

8. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения прекращается со дня издания приказа руководителя общеобразовательной организации об освобождении педагогического работника от выполнения обязанностей по классному руководству в конкретном классе (классе-комплекте).

9. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", для всех случаев его определения.

10. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся общеобразовательных организаций, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется в размерах, установленных на период, предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

11. Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается, начисляется и выплачивается на основании распорядительного акта общеобразовательной организации со дня исполнения педагогическим работником функций классного руководителя.

12. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения не производится в следующих случаях:

прекращение трудовых отношений с педагогическим работником, которому такая выплата назначена в соответствии с разделом 2 настоящего Положения;

в период отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком;

в период длительного отпуска сроком до одного года, предусмотренного статьёй 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

в случае передачи в течение учебного года функций классного руководителя другому педагогическому работнику по решению руководителя общеобразовательной организации с уведомлением педагогического работника о принятом решении не позднее чем за 3 рабочих дня.

ПОЛОЖЕНИЕ**о доплатах заместителю директора по безопасности**

Установление данной доплаты производится за сложность, напряженность и качество работы. Доплата устанавливается в размере 100% от должностного оклада.

1.	За своевременное оформление документов по антитеррористической безопасности и ГО и ЧС	до 20%
2.	За своевременное оформление документов по охране труда и технике безопасности	до 20%
3.	За осуществление работы по созданию безопасных условий образовательной деятельности, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья обучающихся и работников.	до 30%
4.	Контроль за соблюдением требований законодательства об антитеррористической защищенности объектов, предупреждению травматизма и соблюдению внутреннего режима в общеобразовательной организации.	до 30%

ПОЛОЖЕНИЕ

о доплате сотруднику учреждения, исполняющему обязанности контрактного управляющего путем совмещения должностей

Поручение сотруднику учреждения выполнения работы по должности контрактного управляющего может осуществляться путем совмещения должностей, когда работником, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, выполняется дополнительная работа по другой должности.

Виды работ:

1. Разработка плана закупок, подготовка изменений для внесения в план закупок, размещение, в единой информационной системе плана закупок и внесенных в него изменений;
2. Разработка плана-графика, подготовка изменений для внесения изменений в план-график, размещение в единой информационной системе плана-графика и внесение в него изменений;
3. Подготовка и размещение в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов, подготовка и направление приглашений принять участие в определении поставщиков (подрядчиков, исполнителей) закрытыми способами;
4. Осуществление закупок, в том числе заключение контрактов;
5. Участие в рассмотрении дел об обжаловании результатов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и подготовка материалов для выполнения претензионно-исковой работы;
6. Организация в случае необходимости на станции планирования закупок консультации с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) и участие в таких консультациях в целях определения состояния конкурентной среды на соответствующих рынках товаров, работ, услуг, определения наилучших технологий и других решений для обеспечения государственных и муниципальных нужд;
7. Иные полномочия, предусмотренные 44-ФЗ.

Размер доплаты за выполнение работы по должности контрактного управляющего составляет до 50% от должностного оклада.

Доплата устанавливается, начисляется и выплачивается на основании распорядительного акта общеобразовательной организации со дня исполнения сотрудником функций контрактного управляющего.

Доплата прекращается со дня издания приказа руководителя общеобразовательной организации об освобождении сотрудника от выполнения обязанностей контрактного управляющего.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

в рублях.

Наименование показателя	0,25 ставки	0,5 ставки
1. Участие в подготовке и проведении родительских собраний по вопросам воспитания, организация и проведение мероприятий совместно с детскими и родительскими активами школы, реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов, организация взаимодействия ОО с местным бизнес-сообществом и социальными партнерами, в том числе по вопросам профессиональной ориентации обучающихся, по организации проектной деятельности –	1348,62	2697,25
2. Участие в работе Штаба воспитательной работы, выступление на совещаниях с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах, участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций (семинары, практикумы, обучения, профессиональные конкурсы и др.)	1348,62	2697,25
3. Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о воспитательной работе в ОО, деятельности молодежных и детских общественных организаций	1348,62	2697,26
ИТОГО	4045,86	8091,76

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 22 августа 2024 г. N 447 "О выплате ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Удмуртской Республики, муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Удмуртской Республики" и определяет порядок и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее соответственно – советники директора, денежное вознаграждение, образовательная организация).

2. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора производится с 1 сентября 2024 года из расчета 5 тысяч рублей в месяц. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора предоставляются педагогическим работникам образовательных организаций, принятых на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями».

Одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях осуществляется не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения.

3. При выплате ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора учитываются установленные законодательством Российской Федерации отчисления по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование), районный коэффициент к заработной плате, включая выплату среднего заработка в установленных законодательством случаях, начисленного с суммы выплаченной надбавки, учтенной в расчете данного среднего заработка.

II. Условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения

4. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения производится педагогическим работникам образовательных организаций при выполнении следующих условий:

- наличие приказа образовательной организации о назначении педагогического работника на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»;
- наличие трудового договора с педагогическим работником по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»;

- наличие локального правового акта образовательной организации, утверждающего порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения.

Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается, начисляется и выплачивается на основании приказа (распоряжения) руководителя образовательной организации со дня исполнения советником директора трудовых функций.

5. Ответственность за целевое исполнение средств, предусмотренных на выплату ежемесячного денежного вознаграждения, возлагается на руководителей образовательных организаций.

III. Порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения

6. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется ежемесячно в сроки, установленные в образовательной организации для выплаты заработной платы за фактически отработанное время.

7. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», для всех случаев его определения.

8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся образовательных организаций, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется в размерах, установленных на период, предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

9. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения не производится в следующих случаях:

- прекращение трудовых отношений с советником директора;
- в период отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком;
- в период длительного отпуска сроком до одного года, предусмотренного статьей 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».