



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ САРАПУЛЬСКИЙ РАЙОН
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ"**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17.06.2025

№ 766

с. Сигаево

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики», утверждённое постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» от 30 августа 2022 года № 1175

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в связи с завершённой процедурой реорганизации муниципального казённого учреждения «Управление по обеспечению реализации полномочий в сфере образования в Сарапульском районе» путём присоединения к нему муниципального автономного учреждения «Методический центр развития образования Сарапульского района» на основании постановления Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» от 16 сентября 2024 года № 1407, руководствуясь Уставом муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики», Администрация муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики»

п о с т а н о в л я е т:

1. Пункт 2 постановления Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» от 30 августа 2022 года № 1175 изложить в следующей редакции:

«2. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики».

2. Наименование Положения об оплате труда работников муниципальных казённых, автономных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный

округ Сарапульский район Удмуртской Республики» изложить в следующей редакции:

«Положение об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики».

3. Положение об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» изложить в редакции, согласно приложению, к настоящему постановлению.

4. Установить, что реализация настоящего постановления осуществляется в пределах средств, предусмотренных решением Совета депутатов муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» о бюджете муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» на указанные цели, на соответствующий финансовый год и плановый период подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики».

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 9 января 2025 года, а в части пунктов 3.3 и 3.4 раздела 5 Положения об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» со 2 июня 2025 года.

Глава Сарапульского района



А. И. Шарафутдинов

**Положение
об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных
Управлению образования Администрации муниципального образования
«Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» (далее по тексту Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных казённых учреждений (далее по тексту муниципальные учреждения), подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» (далее по тексту Управление).

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казённых учреждений Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики» и другими нормативными правовыми актами, регулируемыми вопросы оплаты труда работников учреждений для обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущение дискриминаций – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений.

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению (далее по тексту соответственно работники, учреждения).

4. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядка их установления в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению, согласно Приложению 2 настоящего Положения;
- 3) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и порядка их установления в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению, согласно Приложению 3 настоящего Положения, за счёт всех источников финансирования;
- 4) условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их 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 муниципальных учреждений устанавливается с учётом:

- 1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 2) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее по тексту ЕТКС);
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 5) мнения представительного органа работников;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера и порядка их установления в учреждениях, финансируемых из бюджета муниципального образования;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера и порядка их установления в учреждениях, финансируемых из бюджета муниципального образования;
- 8) положений об оплате труда работников бюджетных, казённых учреждений муниципального образования, разработанных по отраслевой системе оплаты труда, исходя из видов экономической деятельности.

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

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

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

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

8. Локальные нормативные акты муниципальных учреждений, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений

1. Основные условия оплаты труда

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

Размеры окладов (должностных окладов) руководителям, заместителям руководителей, работникам учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной

подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

1.2. Должностные оклады работников устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее по тексту специалисты), в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни (должности)		Должностной оклад (руб.)
			работников прочих учреждений
Должности педагогических работников (иных организаций)	3 квалификационный уровень	Методист	11701
	4 квалификационный уровень	Старший методист	11760

1.3. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (далее по тексту специалисты), устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни (должности)		Должностной оклад (руб.)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Архивариус, делопроизводитель, экспедитор	9164
	1 квалификационный уровень	Техник, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-технолог	9176
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	9182
	2 квалификационный уровень		9188
	3 квалификационный уровень	Ревизор первой категории	9206
	4 квалификационный уровень		9216

1.4. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее по тексту рабочие), устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни (должности)		Оклад (руб.)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9153
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	9164

1.5. Должностные оклады служащих по должностям, не отнесённым к ПКГ (далее по тексту специалисты), устанавливаются руководителем учреждения в следующих размерах:

Должность	Оклад, должностной оклад (руб.)
Специалист по дошкольному образованию, специалист по общему образованию, специалист по дополнительному образованию	9206
Начальник сектора кадровой и юридической работы, начальник сектора отдела безопасности образовательного процесса и хозяйственной деятельности	9216

1.6. Должностные оклады служащих по должностям, не отнесённым к ПКГ (далее по тексту руководители), устанавливаются руководителем учреждения в следующих размерах:

Должность	Оклад, должностной оклад (руб.)
Начальник отдела безопасности образовательного процесса и хозяйственной деятельности, начальник отдела дошкольного и общего образования, дополнительного образования и воспитания, и информатизации	9222

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам учреждений, выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядка их установления в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению, согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются стимулирующие выплаты на основании Перечня выплат стимулирующего характера и порядка их установления в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению, согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

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

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

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

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, показатели эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учётом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ) отражаются в трудовых договорах работников учреждения.

3.2. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, определяются на основании примерных показателей оценки эффективности труда, согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

4. Оплата труда водителей муниципальных учреждений

4.1. Особенности оплаты труда устанавливаются для водителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению:

Оплата труда водителей автомобилей состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры окладов водителей автомобилей устанавливаются на основе отнесения профессии рабочих к профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» согласно пункту 1.4 настоящего Положения.

Водителям автомобилей устанавливается повышающий коэффициент к окладам за выполнение работ по транспортному обслуживанию делегаций иных учреждений по доставке их на мероприятия в соответствии с Планом работы до 0,5 должностного оклада.

Применение повышающего коэффициента к окладам за выполнение работ по транспортному обслуживанию делегаций не образует новый оклад.

Водителям автомобилей производятся выплаты компенсационного характера согласно Перечня выплат компенсационного характера и порядка их установления в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению, согласно Приложению 2 к настоящему Положению, финансируемых из бюджета муниципального образования.

Водителям автомобилей производятся выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за качество выполняемых работ от 50 до 150 процентов к окладу устанавливается на основании приказа руководителя учреждения при выполнении работ по перевозке обучающихся (детей, воспитанников) водителями легковых автомобилей, согласно показателей, предусмотренных Приложением 4 к настоящему Положению;
- 2) ежемесячная надбавка за особый режим работы устанавливается за выполнение работ в режиме ненормированного рабочего дня, сложных и важных работ не более чем на один финансовый год в пределах утверждённого фонда оплаты труда в размере до 50 процентов к должностному окладу на основании приказа руководителя учреждения;
- 3) ежемесячная надбавка водителям за классность (1 и 2 класс) – 25 и 10 процентов оклада соответственно.

Классность присваивается работникам (водителям), имеющим удостоверение на право управления автотранспортным средством с учётом категорий, установленных в водительском удостоверении и срока трудовой деятельности в качестве водителя.

При присвоении классности учитываются:

- деловые качества;
- образование;
- уровень профессиональных знаний;
- характеристики деловых качеств работника, данных по прежнему месту работы;
- стаж работы в должности водителя.

В период испытательного срока, классность работникам не присваивается.

Лицам, имеющим ранее присвоенную классность водителя и подтверждённую документально (запись в трудовой книжке, архивные справки) и поступившим на работу в учреждение, классность устанавливается в соответствии с предоставленными документами.

Устанавливаются следующие сроки установления классности водителя:

- водитель 1 класса – стаж работы в должности водителя не менее 5 лет;
- водитель 2 класса – стаж работы в должности водителя не менее 1 года.

При установлении классности водителю первого класса учитывается: управление легковыми и грузовыми автомобилями, отнесённых к категории транспортных средств «В», «С» и «Е» буксирование прицепов весом 750 кг, устранение возникших во время работы на линии эксплуатационных неисправностей подвижного состава, требующих разборки механизмов, выполнение регулировочных работ в полевых условиях при отсутствии технической помощи, знание периодичности и основных правилах выполнения работ по механическому обслуживанию, способы увеличения межремонтных пробегов автомобилей, особенности организации технического обслуживания и ремонта автомобилей в полевых условиях, основные положения планирования и учёта автомобилей, элементы дороги и их влияние на безопасность движения, способы увеличения пробега автомобильных шин и срока службы аккумуляторных батарей.

При установлении классности водителю второго класса учитывается: управление легковыми автомобилями всех типов и марок, отнесённых к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», устранение возникших во время работы на линии эксплуатационных неисправностей подвижного состава, требующих разборки механизмов, выполнение регулировочных работ в полевых условиях при отсутствии технической помощи, знание периодичности и основных правилах выполнения работ по механическому обслуживанию, способов определения и устранения неисправностей, выявления причин и опасных последствий, способы увеличения межремонтных пробегов автомобилей, особенности организации технического обслуживания и ремонта автомобилей в полевых условиях, основные положения планирования и учёта автомобилей, элементы дороги и их влияние на безопасность движения, способы увеличения пробега автомобильных шин и срока службы аккумуляторных батарей.

Классность водителя устанавливается приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по присвоению класса квалификации водителям автомобилей учреждения.

4) премии по итогам работы.

Премия по результатам работы за месяц в размере до 25 процентов оклада водителям учреждений.

Премия по результатам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени в соответствии с приказом руководителя, за качественное выполнение водителями своих должностных обязанностей, соблюдение норм и правил труда, правил внутреннего трудового распорядка, отсутствии нарушений трудовой дисциплины и дисциплинарных взысканий.

Водители, допустившие нарушения трудовой дисциплины не приобретают права на премию или не приобретают права на премию в установленном размере.

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

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, согласно Приложению 2 и стимулирующего характера, согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

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

- руководителю учреждения – начальником Управления образования;
- заместителям руководителя учреждения - руководителем учреждения.

3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается с учётом группы по оплате труда руководителей, к которой учреждение отнесено по объёмным показателям его деятельности (далее - группы по оплате труда), в соответствии Приложением 1 к настоящему Положению устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей/должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель муниципального казённого учреждения	15032	14284	13600	12984

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

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

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

7. Руководителю учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

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

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

9. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом начальником Управления образования в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

учреждения на основании соответствующих правовых актов, утверждённых начальником Управления образования.

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

10. Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются с учётом обеспечения непревышения установленного приказом начальника Управления образования предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя) в кратности до 5 с учётом масштаба руководства учреждением, не допуская опережающего роста уровня заработной платы руководителей учреждений по отношению к уровню заработной платы работников учреждения.

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

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

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

13. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем учреждения с учётом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя учреждения, характеризующих исполнение их должностных обязанностей.

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

- на развитие учреждения;
- участие в проектной деятельности.

15. Заместителям руководителя учреждения, устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

16. В целях стимулирования заместителей руководителя учреждения им устанавливаются премии согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

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

18. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

19. Условия оплаты труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учётом обеспечения непревышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы заместителей руководителя учреждения, а также получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

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

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

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

IV. Штатное расписание

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

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

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

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

2. Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений устанавливается с учётом Единого квалификационного справочника

должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

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

V. Формирование фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма средств, предусмотренных на данные цели решением Совета депутатов муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» о бюджете муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» на соответствующий финансовый год и плановый период.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

- средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;
- средств на выплаты компенсационного характера;
- средств на выплаты стимулирующего характера.

3. Формирование фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений.

3.1. При формировании фонда оплаты труда рабочих, за исключением водителей автомобилей, предусматриваются средства для выплаты (в расчёте на год):

- 1) оклада – в размере 12 должностных окладов;
- 2) доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленных руководителем учреждения по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с трудовым законодательством – в размере фактических величин;
- 3) премий по итогам работы – в размере 4 окладов;
- 4) районного коэффициента в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 5) надбавки для доведения до минимального размера оплаты труда - в размере фактических величин.

3.2. При формировании фонда оплаты труда водителей автомобилей предусматриваются средства для выплаты (в расчёте на год):

- 1) оклада – в размере 12 окладов;
- 2) ежемесячной надбавки за особый режим работы – в размере 6 окладов;
- 3) ежемесячной надбавки за классность - в размере 2,5 окладов;
- 4) доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленных руководителем учреждения по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с трудовым законодательством – в размере фактических величин;
- 5) премии по итогам работы - в размере 3 окладов;
- 6) материальной помощи – в размере 2 окладов;
- 7) повышающего коэффициента к окладам за выполнение работ по транспортному обслуживанию делегаций - в размере 6 окладов;
- 8) за качество выполняемых работ – в размере до 12 должностных окладов;
- 9) районного коэффициента в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.3. При формировании фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, выполняющим трудовые функции по общеотраслевым должностям служащих первого и второго уровня, отнесённых к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого, второго уровня», предусматриваются средства для выплаты (в расчёте на год):

- 1) должностного оклада – в размере 12 должностных окладов;
- 2) надбавки за стаж работы – в размере 1,8 должностных окладов;
- 3) премии по итогам работы - в размере 2,4 должностных окладов;
- 4) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается – в размере до 24 должностных окладов;
- 5) районного коэффициента в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 6) надбавки для доведения до минимального размера оплаты труда - в размере фактических величин.

3.4. При формировании фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, выполняющих трудовые функции по должностям педагогических работников иных организаций третьего, четвёртого квалификационных уровней, по общеотраслевым должностям служащих третьего, четвёртого уровня и по должностям, не отнесённым к ПКГ, согласно пунктам 1.5, 1.6 настоящего Положения, а также занимающим должности «руководители», предусматриваются средства для выплаты (в расчёте на год):

- 1) должностного оклада – в размере 12 должностных окладов;
- 2) надбавки за стаж работы – в размере 3 должностных окладов;
- 3) премии по итогам работы - в размере 2,4 должностных окладов;
- 4) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается – в размере до 24 должностных окладов;
- 5) районного коэффициента в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

VI. Заключительные положения

1. Материальная помощь работникам учреждения, в том числе заместителям руководителя учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с Положением. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

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

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

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

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

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

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

Руководителю учреждения, материальная помощь оказывается на основании решения Учредителя.

3. Материальная помощь выплачивается не ранее, чем через шесть месяцев со дня приёма на работу и пропорционально отработанному времени.

4. Водителям автомобилей оказывается материальная помощь – в размере 2 окладов в год в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

Водителям автомобилей материальная помощь оказывается на основании решения руководителя учреждения по письменному заявлению работника в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Водителям автомобилей материальная помощь выплачивается не ранее, чем через шесть месяцев со дня приёма на работу и пропорционально отработанному времени.

Водителям автомобилей при увольнении материальная помощь выплачивается из расчёта 1/12 за каждый полный проработанный месяц. При оказании материальной помощи в расчёт принимается оклад (должностной оклад), установленный на день подписания приказа о её выплате.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных казённых учреждений,
подведомственных Управлению образования Администрации
муниципального образования «Муниципальный округ
Сарапульский район Удмуртской Республики»

**ОБЪЁМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЁННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПОРЯДОК
ИХ ОТНЕСЕНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

I. Объёмные показатели деятельности муниципальных казённых учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей.

1. К объёмным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением.
2. Объем деятельности учреждений при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обслуживаемых образовательных учреждений	из расчёта за каждое учреждение	1
2	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
3	Количество автотранспортных средств, находящихся в оперативном управлении учреждения	за каждую единицу	3
4	Количество реализуемых районных инновационных площадок	за каждую единицу	2
5	Количество реализуемых районных и республиканских проектов	за каждую единицу	5
6	Количество проведённых мероприятий районного, республиканского уровня и Всероссийского уровня для детей	за каждую единицу	2
7	Количество проведённых мероприятий районного, республиканского и Всероссийского уровня для руководителей и педагогов образовательных учреждений	за каждую единицу	3
8	Количество организованных курсов для руководителей района	за каждую единицу	3
9	Количество принятых образовательных учреждений к новому учебному году	за каждую единицу	1
10	Количество проведённой правовой экспертизы договоров по образовательным учреждениям	за каждую единицу	0,1

11	Оказание юридической помощи работникам Учреждения, Управлению образования, образовательным организациям и иным учреждениям	за каждую единицу	0,1
12	Контроль за работой автотранспорта Учреждения и образовательных учреждений с целью обеспечения бесперебойного движения транспорта, подвоза обучающихся	за каждую единицу	1
13	Организация проведения ремонтных работ (капитальный, текущий) в помещениях образовательных организаций, осуществление контроля за качеством выполнения ремонтных работ	за каждое учреждение	5
14	Количество педагогов, получающих муниципальную услугу (работу)	из расчёта за каждого педагога	0,2
дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию		0,3	
дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию		0,5	
15	Количество структурных подразделений	за каждое указанное структурное подразделение	1
16	Количество реализуемых республиканских инновационных площадок	за каждую единицу	3
17	Количество реализуемых всероссийских инновационных площадок	за каждую единицу	4
18	Количество действующих методических формирований педагогов (творческих групп, районных методических объединений, сообществ, клубов и т.д.)	за каждый вид	3
19	Количество методистов, ставших победителями и (или) призёрами конкурсов профессионального мастерства	за каждого работника	5
20	Количество организованных курсов для педагогов района	за каждую единицу	3

21	Количество педагогов, прошедших курсовую подготовку на базе района	за каждого педагога	0,5
22	Количество разработанных методических рекомендаций, пособий	за каждую единицу	3
23	Количество подготовленных сотрудниками и напечатанных в официальных изданиях статей и публикаций	за каждую единицу	3
24	Количество бесплатных семинаров, проведённых с приглашением специалистов из других регионов РФ	за каждую единицу	3
25	Доля педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, вовлечённых в сетевые сообщества		до 40 % - 1 балл 41-70% - 1 балл более 70% - 3 балла
26	Доля методистов, работающих в сетевых сообществах		до 50% - 0 баллов 50 - 70 - 1 балл 70 - 90% - 2 балла 90 - 100 - 3 балла
27	Обслуживание и модернизация локальных сетей в образовательных и иных учреждениях	за заявку	5
28	Сопровождение официальных сайтов образовательных организаций и иных учреждений, в различных информационных системах	за каждое учреждение	3
29	Организация питания в образовательных учреждениях	за каждое учреждение	2
30	Организация летних оздоровительных лагерей в образовательных учреждениях	за каждое учреждение	5

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определённых на основе указанных в пункте 2 показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководителей	Сумма баллов
I группа	Свыше 550
II группа	До 550
III группа	До 400
IV группа	До 300

4. Группа по оплате труда определяется учредителем учреждения один раз в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объёмов работы учреждения по состоянию на 1 января года.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК ИХ
УСТАНОВЛЕНИЯ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЁННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ
САРАПУЛЬСКИЙ РАЙОН УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты по районному коэффициенту в размере и порядке, определённом законодательством Российской Федерации;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (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), в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

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

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

Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, или иным локальным нормативным актом учреждения по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

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

4. 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, определённых трудовым законодательством Российской Федерации.

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

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

6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительных работ.

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

7. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

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

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ
В МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЁННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ САРАПУЛЬСКИЙ РАЙОН
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

1. В целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных Управлению образования, в повышении эффективности деятельности учреждения и качества оказания услуг по реализации задач и функций, возложенных на учреждение, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учётом показателей (критериев) оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, выполняющим трудовые функции по должностям педагогических работников иных организаций третьего, четвёртого квалификационных уровней, по общеотраслевым должностям служащих третьего, четвёртого уровня и по должностям, не отнесённым к ПКГ, согласно пунктам 1.5, 1.6 настоящего Положения, а также занимающим должности «руководители» - до 200 процентов должностного оклада.

При установлении ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- интенсивность и напряжённость работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- непосредственное участие в реализации проектов на федеральном, республиканском, местном уровнях;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работе учреждения.

3. Надбавка за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

- работникам, выполняющим трудовые функции по общеотраслевым должностям служащих первого и второго уровня:

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу)
от 1 до 10 лет	5

от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

- работникам, выполняющим трудовые функции по общеотраслевым должностям служащих третьего, последующих уровней, а также работникам, занимающим должности «руководители»:

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15	20
свыше 15 лет	30

3.1. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, включается время работы в организациях всех форм собственности, иные периоды работы по должностям работников, специализация которых соответствует специализации, занимаемой в учреждении, период службы на государственных должностях, на должностях государственной гражданской службы, на муниципальных должностях, период военной службы по призыву в соответствии с законодательством.

3.2. При перемещении работника, сотрудника внутри учреждения с одной должности на другую установленный стаж сохраняется.

3.3. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, устанавливается при приеме на работу и исчисляется в календарном порядке (годах, месяцах, днях).

3.4. Стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж работы, определяется комиссией по установлению стажа работы в учреждении.

3.5. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

3.6. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж работы, является трудовая книжка.

3.7. Назначение надбавки за стаж работы работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии протокола по установлению стажа работы в учреждении.

3.8. Назначение надбавки за стаж работы руководителю учреждения производится на основании распоряжения учредителя, осуществляющим функции и полномочия учредителя для данного учреждения.

3.9. Надбавка за стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени.

3.10. Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера надбавки за стаж работы возлагается на лицо, ответственное за ведение кадровой работы приказом руководителя учреждения.

3.11. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для начисления надбавки за стаж работы или при определении размера этой выплаты рассматриваются в порядке, установленном законодательством.

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

1) по итогам работы за месяц, квартал, год;

- 2) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) единовременные премии.

4.1. Премии по итогам работы за месяц устанавливаются:

- работникам муниципальных учреждений, выполняющим трудовые функции по общеотраслевым должностям служащих первого, второго, третьего, четвертого уровня и по должностям, не отнесенным к ПКГ, согласно пунктам 1.5, 1.6 настоящего Положения, а также занимающим должности «руководители» в размере до 20 процентов должностного оклада;
- рабочим в размере до 33 процентов, последний месяц каждого квартала – до 34 процентов должностного оклада.

Премия по результатам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени в соответствии с приказом руководителя, за качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение норм и правил труда, правил внутреннего трудового распорядка, отсутствию нарушений трудовой дисциплины и дисциплинарных взысканий.

Работники, допустившие нарушения трудовой дисциплины не приобретают право на премию или не приобретают право на премию в установленном размере.

Премирование осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в установленном порядке.

4.2. Премия по итогам работы за квартал выплачивается пропорционально отработанному времени в размере до 100 процентов от должностного оклада в соответствии с приказом руководителя.

Премирование осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, сформированного в установленном порядке.

4.3. Премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени в соответствии с приказом руководителя.

Размер премии, выплачиваемой работникам, определяется руководителем учреждения в зависимости от:

- личного вклада работника в обеспечение выполнения задач, функций по осуществлению полномочий, возложенных на учреждение;
- степени сложности, важности выполнения работником заданий, эффективности достигнутых результатов;
- оперативности работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений.

Премирование осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, сформированного в установленном порядке и максимальным размером не ограничивается.

4.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за своевременный и качественный результат труда в пределах экономии фонда оплаты труда работников учреждения согласно Приложению 4 к настоящему Положению

4.5. Единовременные премии выплачиваются в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя учреждения, до 100 процентов должностного оклада:

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

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

1) надбавка за почётное звание:

- работникам, имеющим почётное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Народный», - 25 процентов должностного оклада;
- работникам, имеющим почётное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почётное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.

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

2) За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, единовременное поощрение производится в соответствии с действующим постановлением Главы муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики», регламентирующим размер, порядок и условия выплаты единовременного поощрения работников органов местного самоуправления, муниципальных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики».

Руководителю учреждения единовременное поощрение производится на основании приказа начальника Управления образования, а работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения, финансируемого из бюджета муниципального образования.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы с учётом разработанных руководителем учреждения по каждой должности показателей эффективности деятельности, утверждённых в локальном нормативном акте учреждения в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику устанавливается руководителем учреждения.

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

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

9. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени:

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

10. Выплаты стимулирующего характера уменьшаются или отменяются руководителем учреждения (или начальником Управления образования) при ухудшении показателей в работе, невыполнении условий выплат стимулирующего характера, нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, нарушение установленных сроков выполнения работ, нарушение регламента оказания услуг, невыполнение установленных планов работы (поручений), несвоевременное предоставление (непредоставление) планов, отчётов, за нарушения выявленные надзорными органами и др.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципальных казённых учреждений,
подведомственных Управлению образования Администрации
муниципального образования «Муниципальный округ
Сарапульский район Удмуртской Республики»

ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ) ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
стимулирования руководителей, заместителей руководителя и работников муниципальных
казённых учреждений,
подведомственных Управлению образования
Администрации муниципального образования
«Муниципальный округ Сарапульский район
Удмуртской Республики»

Наименование стимулирующих выплат	Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы	Процент за выполнение условий
Премииальные выплаты по итогам работы за квартал, год	за обеспечение бесперебойной работы учреждения	от 10 процентов должностного оклада
	за организацию и контроль работы с образовательными и иными учреждениями	от 10 процентов должностного оклада
	за отсутствие жалоб представлений, предписаний, со стороны надзорных, контролирующих и иных организаций	от 10 процентов должностного оклада
	за качественное проведение конкурсов и мероприятий среди образовательных учреждений	от 10 процентов должностного оклада
За выполнение особо важных и ответственных работ	за успешное участие в районных, республиканских, всероссийских мероприятиях (победитель, призер, финалист)	до 100 процентов должностного оклада
	за победу в конкурсе социально значимых проектов, получивших грантовую поддержку	до 100 процентов должностного оклада
	за организацию и проведение летней оздоровительной кампании	до 100 процентов должностного оклада
За интенсивность и высокие результаты работы	за сопровождение деятельности образовательных учреждений	от 30 процентов должностного оклада
	за ведение официального сайта	10 процентов должностного оклада
	за размещение информации о деятельности организации на официальном сайте bus.gov.ru	10 процентов должностного оклада

	за сопровождение национального проекта «Образование»	от 10 процентов должностного оклада за каждое направление
	за подготовку и проведение мероприятий для педагогов и детей района (семинар, открытое занятие, конференция, педагогические чтения, единые методические дни и др.)	от 50 процентов должностного оклада
	за подготовку методических пособий, сборников, публикаций по распространению опыта	от 30 процентов должностного оклада
	за сопровождение инновационных площадок учреждений района	5 процентов должностного оклада за каждую площадку
	за сопровождение проектов, направленных на повышение качества образования	до 50 процентов должностного оклада
	за организацию видеосъемок	до 20 процентов должностного оклада
	за работу в аттестационных комиссиях	до 30 процентов должностного оклада
	за работу в экспертных комиссиях	до 20 процентов должностного оклада
	за организацию и выполнение мероприятий по оптимизации образовательных учреждений, разработку новых программ, положений, актов, документации	от 30 процентов должностного оклада
	за организацию питания учащихся и педагогов на районных мероприятиях (олимпиадах, конференциях, соревнованиях)	до 30 процентов должностного оклада
За качество выполненных работ	Отсутствие штрафов за нарушения правил дорожного движения	до 75 процентов должностного оклада
	Отсутствие жалоб от сопровождающих	до 75 процентов должностного оклада

Примечание: указанные показатели при осуществлении выплат стимулирующего характера для руководителей и работников муниципальных казённых учреждений являются примерными, по согласованию с начальником Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Сарапульский район Удмуртской Республики» показатели могут быть пересмотрены и изменены.