

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель МБОУ  
МБОУ «Кочёвская СОШ»  
*Л.М. Чугайнова*  
Л.М. Чугайнова

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ «Кочёвская СОШ»  
А.С. Васькин



16.08.2020 год

**Положение по формированию системы оплаты труда и стимулированию работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Кочёвская средняя общеобразовательная школа»**

- недопущения снижения или ухудшения размеров и условий труда работников муниципального учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления;
- установление в учреждении систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленный период труда (нормы нелинейной работы в неделю) (в год) за отработку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размера выплат стимулирующего характера;
- обеспечение возможности заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения его минимальным размером;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении разных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и

## **I.       Общее положение**

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона от 29 декабря 2013 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", закона Российской Федерации от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Письма Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 N 03-599 "О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. N 37 "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих", Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кочёвская средняя общеобразовательная школа», реализующих государственные полномочия в сфере образования, и формируется на основе следующих принципов:

- недопущения снижения или ухудшения размеров и условий труда работников муниципального учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления

- установление в учреждении систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения его максимальным размером

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и

стимулирующего характера, а также недопущения каких бы то ни было дискриминаций, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений

- предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (штатные) нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

1. объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2. предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

3. адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4. своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5. прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.4. Месячная заработная плата работников, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором и трудовыми договорами и иными локальными нормативными правовыми актами учреждений, касающихся норм трудового права.

1.6. Индексация заработной платы работников осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

## II. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения

### 1. Основные условия оплаты труда

1.1. Оплата труда работников учреждения включает:

тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

### 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

| Наименование выплаты  | В размере     |
|---|---------------|
| Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда  | 12%           |
| Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями<br>- районный коэффициент<br>- процентная надбавка за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | 20%<br>до 50% |
| За работу в ночное время  | 20%           |
| Оплата сверхурочной работы  |               |
| За работу в выходные и нерабочие праздничные дни  |               |
| Иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных  |               |

|  |  |
|--|--|
| <p>Выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии филиальной сети:</p> <p>- в зависимости от суммарной удаленности:</p> <p>до 20 км.</p> <p>21-50 км.</p> <p>51-70 км.</p> <p>более 71 км.</p> <p>- количество филиалов:</p> <p>1 филиал</p> <p>2 филиала 3 филиала и более</p> | <p>5%</p> <p>10%</p> <p>20%</p> <p>25%</p> <p>5%</p> <p>10%</p> <p>15%</p> |
| <p>Выплата компенсационного характера за организацию деятельности структурного подразделения (филиала) бывшему руководителю реорганизованного учреждения, работающему в должности, учитель в размере:</p> <p>до 100 обучающихся</p> <p>от 101 до 200 обучающихся</p>   | <p>10%</p> <p>15%</p>  |
| За совмещение профессий (должностей)   |  |
| За расширение зон обслуживания   | до 100%  |
| За увеличение объема работ   | до 100%  |
| Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором  | до 100%  |
| За работу в сельской местности   | 25%  |
| За классное руководство (кураторство)  |  |
| За работу в системе ЭПОС, за работу в СЭДиЖ  |  |
| За проверку письменных работ   |  |
| За руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями  | 500 руб.   |
| Ежемесячная выплата за наличие детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении (организации)   | ?  |
| Ежемесячная выплата за работу в учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, с девиантным поведением  | ?  |
| Ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности  | ?  |
| Иные дополнительные компенсационные выплаты  | ?  |

2.2. Специалистам учреждения, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно перечню, установленному приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

2.4. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным актом учреждения.

2.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

2.7. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

2.8. Особенности установления компенсационной выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам:

2.8.1 Размер доплат за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, за счет средств регионального бюджета, устанавливается в соответствии с таблицей за фактически отработанное время:

| Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.) | Размер вознаграждения (руб.) |
|--|------------------------------|
| 14   | 1700                         |
| 13   | 1629                         |
| 12   | 1557                         |
| 11   | 1486                         |
| 10   | 1414                         |
| 9  | 1343                         |
| 8  | 1271                         |
| 7  | 1200                         |
| 6  | 1129                         |
| 5  | 1057                         |
| 4  | 986                          |
| 3  | 914                          |
| 2  | 843                          |
| 1  | 771                          |

2.9. Особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС:

2.9.1. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 17 октября 2019 года № СЭД-26-01-06-1002 «Об утверждении Требований к характеристикам услуги по ведению электронных дневников и журналов, и Регламента мониторинга предоставления общеобразовательными учреждениями, расположенными на территории Пермского края услуги по ведению электронных дневников и журналов» установлены следующие требования к качеству ведения электронных дневников и журналов:



|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| Количество учащихся, зарегистрированных в СЭДиЖ (либо ЭПОС школа) | Количество электронных дневников, в которых сведения об изучаемых темах представлены в 100% | Количество электронных дневников, в которых 98% оценок и отметок пропусков уроков выставлены своевременно | Количество электронных дневников, в которых информация о домашнем задании представлена в 80% уроков | Количество услуг по ведению электронных дневников и журналов, предоставленных качественно |
|---|---|---|---|---|

2.9.2. Качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям: значение показателя полноты сведений о темах уроков (П) составляет 100%;

значение показателя своевременности сведений об оценках и посещаемости уроков (С) составляет не менее 98%;

значение показателя полноты и своевременности информирования о домашних заданиях составляет не менее 80%.

При выполнении всех Требований к характеристикам услуг по ведению электронных дневников и журналов, утвержденных Приказом Министерства образования и науки Пермского от 17.10.2019 г СЭД 26-01-06-1002, рекомендуемый размер выплаты не более 50 рублей на одного обучающегося.

### 3. Выплаты стимулирующего характера

Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.1. Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг педагогическими работниками

| Параметры   | Критерии   | Диапаз. баллов                  | Норма оценки параметра   | итого |
|---|--|---------------------------------|--|-------|
| <b>3.1.1. Профессиональная компетентность педагогического работника</b> |  |                                 |  |       |
| 1. Участие педагога в конкурсе «Учитель года»                           | - школьного уровня;<br>- муниципального уровня;<br>- регионального уровня;               | 1<br>2<br>2<br>3<br>4<br>5<br>8 | <u>школьный этап</u><br>участие<br>победитель<br><u>районный этап</u><br>участие<br>победитель<br><u>краевой этап</u><br>дистанционное участие<br>очное участие<br>призёр, победитель<br>Оценка определяется суммированием | 22    |
| 2. Участие в профессиональных конкурсах, олимпиадах и др.               | - на муниципальном уровне;<br>- на межмуниципальном уровне;<br>- на региональном уровне; | 1<br>1<br>2<br>3                | призёр, победитель (за каждый, не более 2)<br>призёр, победитель (не более 2)<br>принял участие в очном туре в крае<br>победитель, призёр в крае   | 9     |

|   |   |                  |   |    |
|---|---|------------------|---|----|
| 3. Обобщение опыта работы (совместно с учащимися) | - проведение открытых уроков, внеклассных занятий | 1<br>2<br>3<br>4 | школа (не более 2 баллов)<br>район (не более 4)<br>межрайонный (не более 6)<br>край (не более 8)<br>оценка определяется суммированием (одна работа оценивается по высшему уровню) | 20 |
| 4. Обобщение опыта работы (без учащихся)          | - выступления на семинарах и конференциях         | 1<br>2<br>3<br>4 | школа (не более 2 баллов)<br>район (не более 4)<br>межрайонный (не более 6)<br>край (не более 8)<br>Оценка определяется суммированием (одна работа оценивается по высшему уровню) | 20 |
| 5. Написание статей в школьную, районную газету   | не менее 3 статей                                 | 1                | наличие сертификатов  | 1  |

### 3.1.2. Качество преподаваемой деятельности педагогов

|   |   |             |  |   |
|---|---|-------------|--|---|
| 1. Качество знаний по предмету  | По итогам года (1 класс - по итогам годовых контрольных работ)      | 3<br>2<br>1 | 1.Русский язык, математика, начальные классы, иностранный язык, химия, физика, биология, литература, география, обществознание, история<br>80-100%<br>50-79%<br>30-49%<br>Физкультура, МХК, ОБЖ, экономика, черчение, музыка, право, ИЗО, технология, информатика<br>80-100% (один из предметов) | 3 |
| 2. Качество обучения в начальной школе по результатам внешней экспертизы          | - количество справившихся по всем предметам                         | 1           | 90-100%  | 1 |
|   | - средний балл начальной школы по результатам (за каждый предмет)   | 1<br>2<br>3 | районный или выше районного<br>краевой<br>выше краевого  | 3 |
|   | - высокие индивидуальные результаты выпускников (за каждый предмет) | 2           | - получили 85 % и выше (за второго и более + 1 балл)   |   |
| 3. Результаты ОГЭ 9 классов по обязательным предметам (математика и русский язык) | - количество справившихся   | 1<br>2<br>3 | 80-90%<br>91-99%<br>100%   | 3 |
|   | - средний балл по предмету  | 2<br>3<br>4 | на уровне района<br>выше районного<br>краевой  | 5 |



|   |  |                  |   |   |
|---|--|------------------|---|---|
|   |  | 5                | выше краевого   |   |
|   | -высокие индивидуальные результаты выпускников | 3                | получили 70 и выше по математике, 85 баллов и выше по русскому языку (за каждого) |   |
| 4. Результаты ОГЭ 9 класс по предметам по выбору  | - количество справившихся                      | 1<br>2<br>3      | 80-90%<br>91-99%<br>100%  | 3 |
|   | - средний балл по предмету                     | 1<br>2<br>3      | на уровне района или выше краевой<br>выше краевого                                | 3 |
|   | Высокие индивидуальные результаты выпускников  | 3                | получили 70 баллов и выше (за каждого)  |   |
| 5. Результаты ЕГЭ 11 классов по обязательным предметам (математика профильная и русский язык) | - количество справившихся                      | 1<br>2<br>3      | 80-90%<br>91-99%<br>100%  | 3 |
|   | - средний балл выпускника по предмету          | 2<br>3<br>5<br>6 | на уровне района<br>выше районного<br>краевой<br>выше краевого                    | 6 |
|   | -высокие индивидуальные результаты выпускников | 5                | получили 70 и выше по математике, 85 баллов и выше по русскому языку (за каждого) |   |
| 6. Результаты ЕГЭ 11 классов по обязательному предмету математика базовая                     | - количество справившихся                      | 1<br>2<br>3      | 80-90%<br>91-99%<br>100%  | 3 |
|   | - средний балл выпускника по предмету          | 1<br>2<br>3      | на уровне района<br>выше района<br>краевой и выше                                 | 3 |
| 7. Результаты ЕГЭ 11 класс по выбору  | Количество справившихся                        | 1<br>2           | 80-99%<br>100%  | 2 |
|   | Средний балл выпускника по предмету            | 2<br>3<br>4      | на уровне района или выше краевой<br>выше краевого                                | 4 |
|   | Высокие индивидуальные результаты выпускников  | 5                | получили 70 баллов и выше (за каждого)  |   |
| 8. Результаты итогового сочинения по литературе   | - подготовка к итоговому сочинению             | 1<br>0           | Зачёт<br>незачёт  | 1 |

|  |  |                          |   |    |
|--|--|--------------------------|---|----|
| 9. Всероссийская олимпиада школьников  | Результативность участия учеников в олимпиаде  | 1<br>2<br>5<br>6         | <u>школьный тур</u><br>все классы за 1 место 50% и выше<br><u>районный тур</u><br>50% и выше от количества баллов<br><u>краевой очный тур</u> : участие - победитель, призёр (за каждого ученика)<br>баллы выставляются по высшему уровню                               | 6  |
| 10. Исследовательские работы и проекты   | Результативность участия учеников  | 1<br>2<br>1,2,3<br>2,3,4 | <u>школа</u><br>участие (независимо от количества участников)<br>победитель, призёры (не более 4)<br><u>район, межрайон (участие, призёры, победитель) (не более 6)</u><br><u>край (участие, призёр и победитель) (не более 8) баллы выставляются по высшему уровню</u> | 8  |
| 11. Очные конкурсы (личное первенство и командные): спортивные интеллектуальные              | Готовит команда учителей, каждый ставит баллы (количество баллов делится на команду) | 1<br>1,2,3<br>1,2,3      | <u>район</u> : призы, победители (не более 3б)<br><u>округ, межрайон</u> : участие, призы, победители (не >3)<br><u>край</u> : участие, призы, победители (не>4)  | 10 |
| 12. Очные, заочные (кроме дистанционных) творческие конкурсы (личное первенство и командные) |  | 1<br>1,2,3<br>1,2,3      | <u>район</u> : призы, победители (не более 3)<br><u>округ</u> : участие, призы, победители (не>3)<br><u>край</u> : участие, призы, победители (не>4)  | 10 |
| 13. Отсутствие травматизма, организация безопасности жизнедеятельности                       | Наличие травматизма  | -1                       | за каждого учащегося  |    |
| 14. Результаты работы выпускных классов (для всех педагогов, работающих в этих классах)      | Наличие медалистов (11 класс) и отличников (9 класс), 4 классы                       | 1<br>2                   | наличие медалистов и отличников по итогам года (за каждого учащегося), предметник начальной школы классный руководитель (4,9,11 кл. - 2 балла)  | 2  |
| <b>3.1.3. Качество воспитательной деятельности педагога</b>                                  |  |                          |   |    |
| 1. Занятость детей дополнительным образованием, в спортивных секциях (для классных           | - количество детей, занятых дополнительным образованием в % от общего                | -1                       | - менее 100% занятость обучающихся  |    |

|   |  |              |  |   |
|---|--|--------------|--|---|
| руководителей)  | количества   |              |  |   |
| 2. «Калейдоскоп школьных дел», «Школьная спартакиада» (для классных руководителей)  | - результативность участия в спартакиаде и мероприятиях по итогам года     | 1<br>1<br>-1 | 1 место в параллели (1,2,3,4, 5-6, 7-8, 9-11 кл)<br>2,3 место в параллели (5-6, 7-8, 9-11 кл)<br><br>- менее 80% участия в мероприятиях и спартакиаде (мониторинг) | 2 |
| 3. Участие коллектива учащихся в социальных проектах  | - реализация проектов  | 2            | - по факту по рассмотрению комиссии  | 2 |
| 4. Работа с родителями (кроме родительских собраний), участие родительских комитетов в конкурсе «Лучший родительский комитет года»  | - организация и проведение родителями мероприятия                          | 1<br>1       | не менее 2 раз в год (отчёт зам. директору по ВР)  | 2 |
| 5. Индивидуальная работа с детьми из социально неблагополучных семей (для классных руководителей)   | -результативность (успевают по итогам года, не совершил правонарушения)    | 1            | при наличии ИПК и отчёта социальному педагогу (за каждого учащегося по факту)  |   |
| 6. Посещаемость столовой, качественное и своевременное ведение документации по питанию, своевременные сбор и сдача денежных средств (для классных руководителей, воспитателей ГПД, интерната) | - обеспечение горячим питанием   | 1            | Более 50% от количества учащихся («платники»)  | 1 |
| 7. За работу в малокомплектном классе   | - обеспечение качественного образования                                    | 2            | - по факту   | 2 |
| <b>3.1.4. Качество работы с регламентной документацией</b>  |  |              |  |   |
| 1. Ведение школьной документации  | - полнота, правильность и своевременность заполнения школьной документации | -1           | - несвоевременная сдача рабочих программ, планов, отчётов, анализа работы за год, замечания  |   |

### 3.2. Премииальные выплаты по итогам работы

| Категория (группа работников)                       | Основание для премирования  | периодичность              | Размер                        |
|---|---|----------------------------|-------------------------------|
| Педагогические работники                            | 3.2.1. За высокие результаты итоговой аттестации обеспечение выше балла по "Соглашению" по итогам учебного года до 10 %<br>За получение учащимися 11-х и 9-х классов 100 баллов по результатам ЕГЭ и ГИ по окончании учебного года до 1 БДО |                            |                               |
|   | 3.2.2. за своевременное и качественное оформление документов классным руководителям выпускных классов<br>4 классы<br>9 классы<br>11 классы  | По окончании учебного года | 400 руб<br>600 руб<br>800 руб |
|   | 3.2.3. За поощрение Грамотой и Благодарственным письмом<br>Школьный уровень<br>Районный уровень<br>Окружной уровень   | единовременное             | 10 %<br>20 %<br>30 %          |
| Заместители директора УВР, ВР, заведующие филиалами | 3.2.4. За выполнение в полном объеме плана внутри школьного контроля, повышающего качество образовательных услуг школы и достижение прогнозируемых результатов (ЕГЭ и ГИА)  | По итогам учебного года    | 1 БДО                         |
|   | 3.2.5. За проведение мониторинга личных достижений в профессиональной деятельности педагогов и личных достижений учащихся в учебной и во вне учебной  | 1 раз в год                | 1 БДО                         |
|   | 3.2.6. За качественное выполнение соглашения о совместной деятельности, направленной на достижение целевых показателей в сфере развития образования на территории Кочевского муниципального района  | По итогам учебного года    | До 1 БДО                      |
| Зам директора по АХЧ                                | 3.2.7. за своевременную и качественную подготовку школы к учебному году и отопительному сезону  | По итогам приемки школы    | до 1 БДО                      |
|   | 3.2.8. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, других контролирующих органов (отсутствие предписаний контролирующих органов)  | По факту                   | до 50 БДО                     |
| Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал     | 3.2.9. за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок   | 1 раз в год                | до 50 %                       |
|   | 3.2.10. за качественное выполнение ремонтно - технических, хозяйственных и других видов работ   | ежемесячно                 | до 50 %                       |
|   | 3.2.11. за поддержание порядка на хоз. дворе школы в соответствии с требованиями Госпожнадзора за поддержание необходимой температуры в отапливаемых помещениях, контроль за  | ежемесячно                 | до 20 %                       |

|                     |  |   |                          |
|---------------------|--|---|--------------------------|
|                     | исправность оборудования (оп. котельной, кочегар, истопник)  |   |                          |
|                     | 3.2.12. за качественное содержание закрепленной техники, отсутствие ДТП (водитель)   | ежемесячно  | до 30 %                  |
| Все работники школы | 3.2.13. за ликвидацию аварийной ситуации   | По факту  | до 50 %                  |
|                     | 3.2.14. за проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу, качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, соблюдение правил ВТР | Ко дню учителя<br>По итогам квартала<br>Полугодия<br>Календарного года<br>По итогам учебного года | До 1 БДО<br><br>до 2-БДО |
|                     | 3.2.15. за организацию и проведение мероприятий, повышающий авторитет и имидж школы у родителей и общественности   | По итогам учебного года   | до 1 БДО                 |

3.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице:

| № п/п | Непрерывный стаж работы, выслуга лет | Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) |
|-------|--------------------------------------|---|
| 1     | До 3 лет                             | 20  |
| 2     | От 3 до 8 лет                        | 10  |
| 3     | От 8 до 14 лет                       | 15  |
| 4     | От 14 до 20                          | 20  |
| 5     | Свыше 20 лет                         | 25  |

3.4. Выплаты педагогическим работникам за наличие квалификационной категории, ученой степени (в т.ч. руководителям), не получающим государственное пособие.

| № п/п | Квалификационная категория | Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) |
|-------|----------------------------|---|
| 1     | Первая категория           | 20  |
| 2     | Высшая категория           | 30  |
| 3     | Кандидат наук              | 35  |

3.5. Иные выплаты стимулирующего характера

Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг

| Категория (группа работников) | Наименование выплат  | Размер %                                    |
|-------------------------------|--|---|
| Педагогически работники       | 3.5.1 Ответственность за деятельность филиалов, интерната  | до 50 %                                     |
|                               | 3.5.2. За организацию контроля питания школьников, полного и рационального использования средств, выделяемых на питание школьников, своевременной отчетности, бракеража и ведения отчетной документации  | до 100 %                                    |
|                               | 3.5.3 За ежедневное сопровождение детей при перевозке на школьном автобусе (в том числе и других работников не педагогического персонала)<br>- за организацию перевозок учащихся   | до 2000<br><br>до 100%                      |
|                               | 3.5.4. За сбор информации и регулярное обновление сайтов (школы, <a href="https://web2edu.ru">https://web2edu.ru</a> , <a href="http://edustat.iro.perm.ru">http://edustat.iro.perm.ru</a> и др.)  | до 100 %                                    |
|                               | 3.5.5. За разработку расписания учебных занятий замену уроков временно отсутствующих педагогов   | до 100 %                                    |
|                               | 3.5.6. За социально-педагогическое сопровождение образовательного процесса.  | до 50%                                      |
|                               | 3.5.7. За психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса.  | до 50 %                                     |
|                               | 3.5.8. За руководство воспитательной работы  | до 50 %                                     |
|                               | 3.5.9. За выполнение функций общественного инспектора  | До 50 %                                     |
|                               | 3.5.10. За работу в инклюзивных классах с адаптированными образовательными программами с учетом индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ.   | 0,5% от БДО за 1 тарификационный час работы |
|                               | 3.5.11. За работу педагогам, выезжающим в филиалы.   | 0,5% от БДО за 1 тарификационный час        |
| Педагог-психолог              | 3.5.12. За организацию психолог- педагогической поддержки педагогам в работе с учащимися группы "риска" и СОП  | 15 %  |
| Социальный педагог            | 3.5.13. За организацию профилактики ПАВ (наличие плана работы, использование профилактических программ, проведение диагностической работы по вопросу употребления ПАВ, привлечение к работе по профилактике употребления ПАВ специалистов, учреждений, общественных организаций) | 15 %  |
| Учебно - вспомогательный      | 3.5.14. За работу с библиотечным фондом учебников  | 20 %  |

|                          |  |          |
|--------------------------|--|----------|
| и обслуживающий персонал | 3.5.15. За оформление документов в Пенсионный фонд | до 100 % |
|                          | 3.5.16. За сложность и напряженность               | до 250 % |
| Все работники школы      | 3.5.17. За особые условия труда                    | До 200%  |

3.6. Порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются настоящим Положением.

3.7. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характера или устанавливаться на определенный период.

3.8. Размер стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом директора школы.

3.9. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются настоящим Положением.

3.10. По критериям и показателям оценки работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, выплаты стимулирующего характера утверждаются по итогам прошедшего учебного года.

3.11. За качественные показатели результативности труда педагогическому персоналу начисляются ежемесячно по всему учреждению включая филиалы. Стоимость балла утверждается руководителем учреждения.

3.12. Выплаты стимулирующего характера не является гарантированной частью заработной платы.

3.13. В компетенцию ОУ входит самостоятельное решение вопроса о включении предложенных показателей результативности труда, изменении или уточнении перечня критериев, оценки, диапазона баллов. При определении перечня параметров оценки, его изменении или уточнении. максимальная сумма баллов не должна превышать 100 баллов.

3.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

3.15. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

3.16. Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливается настоящим положением с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

3.17. Перечень показателей для установления стимулирующих выплат, указаны в пунктах 3.1, 3.2., 3.3., 3.4. настоящего Положения.

3.18. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием профсоюзного органа учреждения.

3.19. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

#### 3.20. Порядок снятия стимулирующих выплат

Стимулирующие выплаты работникам учреждения могут быть снижены или сняты в следующих случаях:

- при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную доплатой и надбавкой;
- окончания срока действия доплат и надбавок;
- окончание дополнительных работ, за которые были определены доплаты и надбавки;
- передача дополнительной работы другому работнику, за которую определены доплаты и надбавки;
- снижение качества работ, за которые определены надбавки;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат;



- при невыполнении работником работ, определенных установленной доплатой или надбавкой, более двух месяцев;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- при наличии дисциплинарного взыскания со стороны администрации школы производиться полное или частичное снятие выплат стимулирующего характера до момента появления приказа о снятии данного дисциплинарного взыскания.
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно- воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- халатное отношение к сохранности материально - технической базы;
- отсутствие экономии фонда оплаты труда;

За грубое нарушение трудовой дисциплины 100 % лишение.

Грубое нарушение трудовой дисциплины:

- отсутствие без уважительной причины на занятиях, педагогическом совете, совещании, консилиумах, научно- методическом совете, заседаниях методических объединений, открытых общественных мероприятиях. Появление на работе в нетрезвом состоянии.

Наличие обоснованных и подтвержденных служебным расследованием жалоб, родителей (законных представителей) детей на педагогов (на низкое качество учебно - вспомогательной работы) нарушение педагогической этики. Детский травматизм по вине работника

За получение замечания - 10%

Неоднократное опоздание без уважительной причины.

Неоднократные замечания со стороны администрации по несвоевременному предоставлению документов.

За халатное отношение к сохранности материально - технической базы (по решению комиссии).

Все случаи лишения выплат стимулирующего характера рассматриваются комиссией по материальному стимулированию, согласовываются с Профкомом и директором школы.

### **III. Оплата труда основного персонала учреждения**

1. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, и включает:

1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678;

1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

2. Заработная плата педагогическим работникам учреждений рассчитывается как сумма

оплаты труда по каждому предмету в каждой группе (классе), в которой ведется преподавание. Если работник преподает несколько предметов в разных группах (классах), то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе (классу) отдельно.

3. Заработная плата педагогических работников учреждений, непосредственно осуществляющим учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗППпу} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед} \times \text{Кнк}) \times (1 + \text{Ксл} + \text{Кстаж} + \text{Ккк})) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим},$$

где:

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется по следующей формуле:

$$\text{Сан} = \text{С}^* / (\text{Ч} \times \text{Кнед} \times \text{Сн}), \text{ где}$$

С - рекомендуемая базовая сумма не менее 5700 рублей, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ч - количество часов в неделю;

Кнед - среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

Сн - нормативная наполняемость класса (15 человек);

Кнк - коэффициент наполняемости класса

У - фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Учителям, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I-IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам;

Чу - количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;

Ккк - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксл - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12.03.2014 г. №308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее-Закон «Об образовании в Пермском крае»);

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

4. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗППуИО} = ((\text{Сан} \times \text{Ч} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Кстаж} + \text{Ккк} + \text{Ксл})) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим} \text{ где:}$$

ЗППуИО - заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час);

Ч - количество часов в неделю;

Усн = условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса; Усн=7,5

Кнед - среднее количество недель в месяце (Кнед = 4,345);

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Ккк - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксл - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

5. Учебный план разрабатывается самостоятельно каждой образовательной организацией. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС), санитарными правилами и нормами.

6. В случае если образовательная организация реализует образовательные программы, по которым федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС) предусмотрено индивидуальное обучение, размер тарифной ставки педагогической услуги по таким дисциплинам рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по дисциплинам, для которых предусмотрены групповые формы обучения. В этом случае доля базовой части фонда оплаты труда педагогов самостоятельно распределяется учреждением между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

7. Рекомендуемый коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (в рамках фонда оплаты труда может устанавливаться учреждением самостоятельно):

| Предмет                         | Размер коэффициента |
|---------------------------------|---------------------|
| Русский язык                    | 0,200               |
| Математика                      | 0,200               |
| Начальные классы                | 0,193               |
| Иностранный язык                | 0,193               |
| Химия                           | 0,185               |
| Физика                          | 0,185               |
| Биология                        | 0,185               |
| Литература                      | 0,168               |
| География                       | 0,168               |
| Природоведение                  | 0,168               |
| Технология                      | 0,145               |
| Обществоведение, обществознание | 0,145               |
| История                         | 0,145               |
| Информатика                     | 0,145               |
| Физическая культура             | 0,127               |
| МХК                             | 0,120               |
| ОБЖ                             | 0,101               |
| Экономика                       | 0,084               |
| Черчение                        | 0,076               |

|   |       |
|---|-------|
| Предметы факультативы школьного компонента, | 0,072 |
| Музыка                                      | 0,067 |
| Право                                       | 0,06  |
| ИЗО, искусство                              | 0,05  |
| Астрономия                                  | 0,05  |
| Коми-Пермяцкий язык                         | 0,200 |
| Коми-пермяцкая литература                   | 0,168 |

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

- наличие государственных форм контроля;
- использование первоисточников при подготовке к уроку;
- подготовка к уроку;
- подготовка дидактических материалов;
- проведение занятий на открытом воздухе.

8. При оплате труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

| Контингент обучающихся                    | Размеры коэффициентов  |                       |                                 |
|---|------------------------|-----------------------|---------------------------------|
|   | профессор, доктор наук | доцент, кандидат наук | лица, не имеющие ученой степени |
| Обучающиеся в образовательных учреждениях | 0,13                   | 0,1                   | 0,07                            |

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 3 настоящего раздела, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

9. Коэффициент стажа педагогической работы

| Категория работников   | Непрерывный стаж работы, выслуга лет |               |                   |                |                 |              |
|--|--------------------------------------|---------------|-------------------|----------------|-----------------|--------------|
|  | Ед. измер.                           | от 1 до 3 лет | от 3 лет до 8 лет | от 8 до 14 лет | от 14 до 20 лет | свыше 20 лет |
| Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс | Коэф.                                | 0,2           | 0,1               | 0,15           | 0,2             | 0,25         |

10. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

|  |            |                                   |                                   |
|--|------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Категория работников   | Ед. измер. | Первая квалификационная категория | Высшая квалификационная категория |
| Педагогические работники, непосредственно осуществляющим учебный процесс | Коэф.      | 0,2                               | 0,3                               |

#### 11. Коэффициент наполняемости класса

| Показатель | Численность учащихся в классе |     |     |     |     |   |     |     |   |    |
|------------|-------------------------------|-----|-----|-----|-----|---|-----|-----|---|----|
|            | Более 9                       | 9   | 8   | 7   | 6   | 5 | 4   | 3   | 2 | 1  |
|            | 1                             | 1,1 | 1,2 | 1,4 | 1,7 | 2 | 2,5 | 3,3 | 5 | 10 |

#### IV. Зарботная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$ЗПпр = \text{Оклад} + Н + Кк + Кстим$ , где

ЗПпр - зарботная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

#### V. Оплата труда руководителя учреждения, и его заместителей

1. Оплата труда руководителя учреждения, и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Зарботная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗПрук = \text{Оклад} + Н + Кк + Кстим$ , где

ЗПрук - зарботная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней зарботной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения к средней зарботной

плате основного персонала учреждения определяется согласно приложению 5 к настоящему Положению.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения для установления размера должностного оклада руководителя учреждения применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

3. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПзам} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 3.1.1 и 3.1.2 раздела II настоящего Положения, заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям учреждений.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения; заместителей руководителя - не более 70 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом.

При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги, но не более 10 тысяч рублей в месяц.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета

заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется **Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».**

## **VI. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала**

1. Заработная плата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПувп} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПувп - заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

2. Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПмоп} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кстим}.$$

ЗПмоп - заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

## **VII. Фонд оплаты труда**

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг



(выполнение работ).

3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного учреждения.

5. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

ФОТ<sub>д</sub> - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТ<sub>к</sub> - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{осн} + \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{увп} + \text{ФОТ}_{моп}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>осн</sub> - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТ<sub>б</sub> учреждения);

ФОТ<sub>ауп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ<sub>увп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ<sub>моп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{ст. осн} + \text{ФОТ}_{ст. ауп} + \text{ФОТ}_{ст. увп} + \text{ФОТ}_{ст. моп},$$

где

ФОТ<sub>ст. осн</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 70% от ФОТ<sub>ст</sub> учреждения;

ФОТ<sub>ст. ауп</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ<sub>ст. увп</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. mop - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

### **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения руководителю, заместителям руководителя и работникам учреждения может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родителей, супруга(и), детей), в связи со смертью работника школы материальная помощь выплачивается близкому родственнику (родителям, супругу, детям) - в размере трех тысяч.
- в связи со свадьбой - в размере трех тысяч.
- При длительной болезни работника или его ребенка, нуждающихся в дорогостоящих лекарствах - в размере трех тысяч рублей.
- в случае пожара, гибели имущества и т.д. - в размере трех тысяч рублей.
- в связи с юбилейной датой (50,55,60,65,70) далее через каждые 5 лет - в размере трех тысяч.
- в случае с выходом в очередной отпуск - в размере до одного должностного оклада.
- в иных случаях, их конкретного обоснования в размере не более двух должностных окладов.

2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства.

3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителям руководителя, работникам учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления и документов, подтверждающих обстоятельств.

4. Во исполнение пункта 3 статьи 99 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 06.02.2020) "Об образовании в Российской Федерации", определяющего, что нормативные затраты на оказание государственных или муниципальных услуг в сфере образования включают в себя затраты на оплату труда педагогических работников с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) работу и другую работу, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления. Расходы на оплату труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, включаемые органами государственной власти субъектов Российской Федерации в нормативы, определяемые в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 8 настоящего Федерального закона, не могут быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в соответствующем субъекте Российской Федерации, на территории которого расположены такие общеобразовательные организации и статьи 12 Закона Пермского края от 12.03.2017 года № 308-ПК (ред. от 01.10.2019) «Об образовании в Пермском крае», утвержденное руководителем учреждения штатное расписание направляется Учредителю для согласования.

К штатному расписанию прилагаются все необходимые документы, являющиеся обоснованием составления штатного расписания, в том числе его соответствие пункту 3 статьи 99 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 06.02.2020) "Об образовании в Российской Федерации".

**IX. Размещение информации о рассчитываемой  
за календарный год среднемесячной заработной плате  
руководителя, его заместителей  
учреждения в информационно-телекоммуникационной  
сети "Интернет"**

1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") на официальном сайте учредителя.

2. Руководитель, заместители руководителя учреждения представляют информацию, указанную в пункте 1 настоящего Раздела в срок до 15 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

3. Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети "Интернет" на официальном сайте учреждения.

4. Информация, предусмотренная пунктом 1 настоящего Раздела, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 20 апреля года, следующего за отчетным.

**СХЕМА**  
**тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников**  
**муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений**  
**Пермского края в сфере образования**

Определение размера должностного оклада работников профессиональной квалификационной группы **должностей педагогических работников:**

| Квалификационный уровень     | Наименование должности   | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
|------------------------------|--|---|
| 1-й квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель   | 5700  |
| 2-й квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель                                       | 5700  |
| 3-й квалификационный уровень | Воспитатель; методист; педагог-психолог;   | 5700  |
| 4-й квалификационный уровень | Преподаватель-организатор ОБЖ; старший воспитатель; учитель; учитель-логопед (логопед); тьютор, педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог | 5700  |

\* В минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

**Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала первого уровня:**

| Квалификационные уровни   | Наименование должности  | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
|---|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | Младший воспитатель, помощник воспитателя секретарь учебной части | 4500  |

**Определение размера должностных окладов специалистов**

| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
|--|-------------------------|------------------------|---|
| Общепрофессиональные                     | Первый                  | Делопроизводитель,     | 4600  |

| Профессиональные квалификационные группы               | Квалификационные уровни         | Наименование должности  | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
|--|---------------------------------|---|---|
| Должности служащих первого уровня                      | Квалификационный уровень        | секретарь, кассир   |   |
| Общепрофессиональные должности служащих второго уровня | Первый квалификационный уровень | Лаборант, инспектор по кадрам, техник, техник-программист, техник ЭВТ | 4935  |
|  | Второй квалификационный уровень | Заведующий складом, заведующий хозяйством, старший лаборант           | 5194  |

|  |                                 |   |      |
|--|---------------------------------|---|------|
| общеотраслевые должности служащих третьего уровня                              | Первый квалификационный уровень | Бухгалтер, экономист, инженер, инженер-программист (программист), инженер ЭВТ, специалист по ТБ, документовед, специалист по кадрам | 5700 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии                      |                                 | Библиотекарь  | 4500 |
| Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня      | Третий квалификационный уровень | Системный администратор   | 5685 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии |                                 | Заведующий библиотекой  | 5685 |

\* Размер должностных окладов устанавливаются руководителем организации исходя из рекомендуемого минимального размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Определение должностного оклада **должностей, не включенных в профессиональные квалификационные группы:**

| Наименование должности   | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
|--|---|
| Специалист по закупкам; специалист по охране труда; контрактный (конкурсный) управляющий | 5700  |

**Определение размера должностного оклада руководителей структурных подразделений, филиалов**

| Профессиональные квалификационные группы          | Квалификационные уровни         | Наименование должности   | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
|---|---------------------------------|--|---|
| Должности руководителей структурных подразделений | Первый квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением, кабинетом, другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню); Руководитель (заведующий) филиала (филиалом). | 5700  |
| Должности руководителей структурных подразделений | Второй квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения и других структурных подразделений; Руководитель (заведующий) филиала (филиалом).        | 5700  |



**Определение размера должностных окладов **общеотраслевых профессий рабочих****

Размеры должностных окладов общеотраслевых профессий рабочих образовательных организаций устанавливаются руководителем самостоятельно не ниже минимального размера должностного оклада, установленного настоящим Положением по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и в пределах имеющихся у него средств на оплату труда.

| Профессиональные квалификационные группы               | Квалификацион-ные уровни         | Наименование должности   | Минимальные размеры |
|--|----------------------------------|--|---------------------|
| Общеотраслевые профессии рабочих <b>первого уровня</b> | Первый квалификационный уровень  | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:<br>- сторож; вахтер; истопник; машинист (оператор, кочегар) котельной; кочегар.<br>- гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; подсобный кухонный рабочий; мойщик посуды; рабочий по стирке и ремонту спец. одежды; подсобный рабочий; слесарь; сантехник; электрик (электромонтер); повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. | 4500                |
|  | Второй квалификацион-ный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»  | 4625                |

|  |                                 |   |      |
|--|---------------------------------|---|------|
| Общепрофессиональные профессии рабочих <b>второго уровня</b> | Первый квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:<br>- водитель | 4738 |
|--|---------------------------------|---|------|

При формировании схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) младшего обслуживающего персонала следует руководствоваться Постановлением Правительства Пермского края от 29 декабря 2012 года № 1608-п «О минимальных размерах окладов по профессиональным квалификационным группам, а также выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера рабочим государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края».

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов бюджетных, казенных  
и автономных учреждений Пермского края в сфере образования,  
расположенных в сельских населенных пунктах

Специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно настоящему Перечню.

Заведующий (начальник) структурным подразделением  
Заместитель главного бухгалтера  
Учитель  
Преподаватель  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед (логопед)  
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности  
Руководитель физического воспитания  
Мастер производственного обучения  
Методист  
Старший методист  
Инструктор-методист  
Старший инструктор-методист  
Концертмейстер  
Музыкальный руководитель  
Воспитатель  
Старший воспитатель  
Социальный педагог  
Дежурный воспитатель  
Педагог-психолог  
Педагог-организатор Педагог-библиотекарь Педагог дополнительного образования  
Старший педагог дополнительного образования Тренер-преподаватель  
Старший тренер-преподаватель  
Старший вожатый  
Инструктор по труду  
Инструктор по физической культуре  
Тьютор

Диспетчер  
Документовед  
Инженер  
Инспектор по кадрам  
Механик  
Специалист по кадрам  
Техник  
Юрисконсульт  
Бухгалтер  
Экономист

## ПЕРЕЧЕНЬ

примерных показателей для установления стимулирующих выплат

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения:  
за интенсивность и высокие результаты работы;  
за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;  
реализация дополнительных проектов;  
учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;  
динамика индивидуальных образовательных результатов;  
участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей;  
реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;  
участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;  
участие в коллективных педагогических проектах;  
участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;  
учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы; работа с детьми из социально неблагополучных семей;  
создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);  
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; по итогам работы;  
иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.
2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера:  
за интенсивность и высокие результаты работы;  
за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;  
реализация дополнительных проектов;  
учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;  
динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);  
реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;  
результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях

**И т.д.;**

реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов; реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми; учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы; работа с детьми из социально неблагополучных семей;

своевременное и качественное представление отчетности; участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

**3. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа учебно-вспомогательного персонала:**

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

работа с детьми из социально неблагополучных семей; учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы; отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

**4. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа младшего обслуживающего персонала:**

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей прочих основных работников, должностей, относимых  
к административно-управленческому персоналу  
и учебно-вспомогательному персоналу

I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Аналитик  
Воспитатель  
Врач (по специальностям)  
Главный специалист  
Инженер-программист (программист)  
Методист  
Педагог  
Педагог-психолог  
Преподаватель  
Социальный педагог  
Старший воспитатель  
Старший методист  
Старший научный сотрудник  
Старший преподаватель  
Тьютор  
Учитель  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед

II. Должности, относимые к административно-управленческому  
персоналу

Руководитель (директор, заведующий, начальник)  
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)  
Руководитель (начальник, директор, управляющий) структурного подразделения  
Главный бухгалтер  
Заведующий (начальник) структурным подразделением, его заместители Заместитель  
главного бухгалтера

I. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Методист, старший методист  
 Воспитатель  
 Старший воспитатель  
 Делопроизводитель  
 Бухгалтер  
 Кассир  
 Машинистка  
 Руководитель физического воспитания  
 Музыкальный руководитель  
 Секретарь  
 Секретарь-машинистка  
 Специалист по кадрам  
 Специалист по закупкам  
 Лаборант  
 Документовед  
 Диспетчер  
 Делопроизводитель  
 Инженер  
 Юриконсульт  
 Инспектор по кадрам  
 Экономит  
 Библиотекарь

Кратное соотношение должностного оклада руководителей учреждения к средней заработной плате основного персонала учреждения

| N<br>п/п | Показатель отнесения учреждения к категории | Категория учреждения | Размер кратности |
|----------|---|----------------------|------------------|
| 1        | 2   | 3                    | 4                |
| 1        | до 100 обучающихся                          | 1                    | 1,15             |



|   |                            |   |      |
|---|----------------------------|---|------|
| 2 | от 50 до 200 обучающихся   | 2 | 1,20 |
| 3 | от 201 до 500 обучающихся  | 3 | 1,25 |
| 4 | от 501 до 1000 обучающихся | 4 | 1,30 |
| 5 | от 1001 и свыше            | 5 | 1,35 |

- Для учреждений, имеющих пришкольные интернаты, с численностью до 25 человек коэффициент кратности увеличивается на 0,05, с численностью 26 и свыше- 0,10.