

Утверждаю: \_\_\_\_\_  
Директор школы: \_\_\_\_\_ /С.А.Носкова/  
Приказ № \_\_\_\_\_ 2021 г.



## Положение об оплате труда работников

### МБОУ «Купросская основная общеобразовательная школа»

#### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р « Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных(муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 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. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
- Приказа от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол N 13),
- Письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях» ;
- Письма Министерства образования и науки Пермского края от 24 декабря 2019 г. № СЭД-26-01-36-1733 «Об использовании в работе примерного положения по оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений в сфере образования» ;
- Письма Министерства общего и профессионального образования РФ от 22 января 1998 г. №20-58-07и н/20-4 « Об учителя-логопедах и педагогов-психологах учреждений образования»;
- Отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки.
- Постановления Администрации Юсьвинского муниципального округа Пермского края № 437 от 27.03.2020 г..

1.2. Настоящее Положение совместно с Коллективным договором, штатным расписанием и Правилами внутреннего трудового распорядка определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников, установленную в МБОУ «Купросская основная общеобразовательная школа» (далее Учреждение).

1.3. Системы оплаты труда работников Учреждения формируются на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

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

- недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Учреждения.

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения;

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

1.4. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- 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 часов 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 и (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 (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

- разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом 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.

1.5. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда штатных работников Учреждения.

1.6. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Учреждения.

1.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором, где за первую половину месяца выплата 22 числа, окончательная – 7 числа месяца следующего за отработанным. Месячная заработная плата работника 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

Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

1.8. Положение вступает в силу с 01.09.2021 года.

1.9. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения, как за счет бюджетных средств, так и иных источников, разрешенных законодательством Российской Федерации

- порядок определения должностных окладов
- порядок установления и размеры компенсационных и стимулирующих выплат
- условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера
- другие условия оплаты труда

- Размеры должностных окладов работникам Учреждения устанавливаются руководителем учреждения 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, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. Должностной оклад предполагает оплату за выполнение должностных обязанностей, предусмотренных профессионально-квалификационными требованиями к занимаемым должностям. .

- Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

-В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности муниципальных учреждений за работниками таких учреждений сохраняется заработная плата в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

## **2. Формирование и распределение фонда оплаты труда работников учреждения**

2.1. 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.

Фонд заработной платы работников Учреждения состоит из заработной платы:

- учителей;
- иных педагогических работников;
- учебно-вспомогательного персонала;
- административно-управленческого персонала;
- младшего обслуживающего персонала.

2.2. 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).

2.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников Учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением муниципальных услуг.

Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части, где базовая не менее 70%, стимулирующая не более 30%

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

Объем учебной нагрузки учителей, педагогов, педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. В зависимости от количества часов предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка в 1 и 2 учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС), санитарными правилами и нормами.

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

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТд} + \text{ФОТк}, \text{ где}$$

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) Учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников Учреждения распределяется по формуле:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТосн} + \text{ФОТуwp} + \text{ФОТмоп}$ , где

ФОТауп – базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТб Учреждения) ;

ФОТуwp - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся в классах (аудиторная нагрузка), учета специфики работы и неаудиторной занятости, рассчитывается по формуле:

$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТан} + \text{ФОТспец.} + \text{ФОТнз}$ , где

ФОТан - фонд оплаты труда на аудиторную нагрузку;

ФОТспец. - специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (сложность предмета, уровень квалификации педагогического работника, наличие стажа педагогической работы, деление класса на группы, наличие ученых степеней и почетных званий, на выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством);

ФОТнз - фонд оплаты труда на неаудиторную занятость (классное руководство, руководство методическими объединениями).

Соотношение ФОТан, ФОТспец. и ФОТнз устанавливается Учреждением самостоятельно исходя из специфики его образовательной программы.

2.7. Экономия фонда оплаты труда Учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

### **3. Расчет заработной платы:**

3.1. Заработная плата работников состоит:

- из должностных окладов, устанавливаемых с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам;

- компенсационных надбавок;

- стимулирующих доплат.

3.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается, как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподаёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету в каждом классе отдельно.

Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, определяется следующим образом:

$\text{ЗПп} = ((\text{Ст.}/\text{Н час.} \times \text{Ч}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{К стаж})) + \text{Н} + \text{Мо} + \text{СЧЗПп}$ ,

где

Ст. – размер ставки аудиторной нагрузки в размере не менее 7930,00руб.

В должностные оклады (ставку аудиторной нагрузки) педагогических работников включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный на 31 декабря 2012г. в размере 100 рублей.

Н час. – норма часов преподавательской работы за ставку (нормируемая часть педагогической работы);

Ч – количество часов в неделю по тарификации;

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс (таб. №13) ;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета (таб. №1);

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы (таб. №12);

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

Мо - Доплаты, учитывающие работы по руководству школьными методическими объединениями в размере 630,00 руб., районными методическими объединениями в размере 1500,00 руб.

Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа.

СЧЗПп – выплаты стимулирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 7 настоящего Положения.

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 работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам.

3.3. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Таблица 1

предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Нач.классы	0,193
Иностр. Язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
биология	0,185
Литература	0,168
География, природоведение	0,168
Технология	0,145
Обществоведение	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физ.воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
экономика	0,084
Черчение	0,076
Музыка	0,067
Право	0,060
ИЗО	0,050
Астрономия	0,050
Коми-пермяцкий язык	0,200
Коми-пермяцкая литература	0,168
Предметы школьного компонента	0,072

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

- наличие государственных форм контроля;
- использование первоисточников при подготовке к уроку;
- подготовка к уроку;
- проверка письменных работ;
- подготовка дидактических материалов;
- заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);
- проведение занятий на открытом воздухе.

3.7. Заработная плата педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (воспитателей) (далее ЗПвосп), определяется следующим образом:

$ЗПвосп = БЧв + СЧ$ , где:

БЧв — базовая часть;

СЧ — стимулирующая часть, определяемая в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Базовая часть заработной платы воспитателей рассчитывается по формуле:

$БЧв = ДО + Кв + Н$ , где:

ДО-должностной оклад. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с таб.№2;

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации);

Н –надбавки (надбавки за ученую степень, почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник»); .

3.8. Заработная плата педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования (за исключением воспитателей) состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ, \text{ где}$$

БЧс – базовая часть заработной платы определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Кв, \text{ где:}$$

ДО-должностной оклад. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с таб.№2

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации);

СЧ –стимулирующая часть, определяется в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Размеры должностных окладов педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования:

Таблица 2

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)		
		начальное профобразование	среднее профобразование	высшее профобразование
Первый квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, <b>музыкальный руководитель.</b>	10300	10500	11000
Второй квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог.	10300	10500	11000
Третий квалификационный уровень	<b>воспитатель,</b> методист (старший воспитатель), педагог-психолог.	10300	10500	11000
Четвертый квалификационный уровень	учитель-дефектолог и <b>учитель-логопед</b> (для штатных должностей),	11000	11500	12000

	логопед.			
--	----------	--	--	--

К должностным окладам педагогического персонала включена доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Размеры должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:

Таблица 3

Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемые размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)		
		начальное профобразование	среднее профобразование	высшее профобразование
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	помощник воспитателя	7000	7500	8000
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	младший воспитатель	7000	7500	8000

Размеры должностных окладов специалистов образовательных учреждений устанавливаются руководителем образовательного учреждения исходя из рекомендуемого 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.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные выплаты стимулирующего характера которые рекомендуется подразделять на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в организации);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице педагогическим работникам указанным в таблице 2, и учебно-вспомогательному персоналу, указанным в таблице 3 настоящего положения:

Таблица 4

Показатели	Непрерывный стаж работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	свыше 20 лет
Размеры коэффициентов	0,2	0,10	0,15	0,20	0,25

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) и выплачивается исходя из стажа непрерывной работы. Документом для определения стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты, является трудовая

книжка, другие документы, выданные в установленном порядке подтверждающие стаж работы по специальности;

-выплаты за наличие квалификационной категории педагогическим работникам, указанным в таблице 1.

Таблица 5

Категория работников	Ед. измерения	Первая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
Педагогические работники	%	20	30

Перечень примерных показателей для установления стимулирующих выплат работникам дошкольных учреждений.

1. Показатели эффективности деятельности основного педагогического персонала учреждения:

- Участие педагога в разработке основной образовательной программы дошкольного образования;
- Реализация основных общеобразовательных программ дошкольного образования;
- Реализация социально-культурных проектов в учреждении (мероприятия по тематикам);
- Проведение мероприятий по поддержке этнокультурного компонента коми-пермяцкого языка;
- Учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся. Динамика индивидуальных образовательных результатов;
- Учреждение физкультурно-оздоровительных мероприятий (проведение занятий физической культурой, проведения активного отдыха, соревнований, направленных на снижение уровня заболеваемости, сохранение и укрепление здоровья);
- Участие и результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- Участие в коллективных педагогических проектах;
- Работа с использованием современных технологий в образовательном процессе;
- Работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- Осуществление профилактической работы с семьями, находящимися в группе риска социально опасного положения, в СОП;
- Осуществление своевременной и качественной работы в информационных системах;
- Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);
- Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- Выплаты по итогам работы;
- Иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения;

2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения (филиала):

- Образцовое качество выполняемых работ, соблюдение регламентов, стандартов, технологий, сроков, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;
- Численность воспитанников в расчете на 1 педагогического работника;
- Реализация основных общеобразовательных программ дошкольного образования;
- Учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- Организация физкультурно-оздоровительных мероприятий (создание условий для занятий физической культурой, проведения активного отдыха, соревнований, направленных на снижение уровня заболеваемости, сохранение и укрепление здоровья);
- Реализация социально-культурных проектов в учреждении (мероприятия по тематикам);
- Организация проведения мероприятий по поддержке этнокультурного компонента коми-пермяцкого языка;
- Динамика индивидуальных образовательных результатов, обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);
- Реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;
- Организация и результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;
- Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;
- Работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- Реализация мероприятий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса;
- Организация работы с использованием современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения;



- Своевременное и качественное осуществление профилактической работы сотрудниками образовательного учреждения;
- Своевременное и качественное осуществление работы сотрудниками образовательного учреждения в информационных системах;
- Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности, мониторингов;
- Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- Эффективность и полнота выполнения показателей муниципального задания;
- Отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;
- Выполнение дорожной карты;
- Иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

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

- Своевременное и качественное осуществление профилактической работы с семьями и детьми, находящимися в группе риска социально опасного положения, в СОП, в том числе в ИС.
- Работа с родителями, родительское образование.
- Отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов.
- Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.
- Участие в физкультурно-оздоровительной и спортивной работе;
- По итогам работы;
- Иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

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

- Отсутствие фактов нарушения по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;
- Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- По итогам работы;
- Иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

4.2. При конкретизации в учреждениях видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые рекомендуется подразделять на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в учреждении).

4.2.1. Премияльные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются образовательным учреждением на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

Разработку показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника рекомендуется осуществлять с учетом 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.

Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей,

интенсивность труда, качество труда и др.), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

4.3. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени рекомендуется осуществлять соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников (при наличии), порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний, закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников (при наличии). Рекомендуется предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

4.4. Размер стимулирующих выплат работникам дошкольного образовательного учреждения

(установленный диапазон баллов за показатель), период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом дошкольного образовательного учреждения.

4.5. Начисление стимулирующих выплат производится пропорционально отработанному времени работника в текущем месяце.

4.6. Вновь принятому на работу в дошкольное образовательное учреждение педагогическому работнику могут производиться стимулирующие выплаты единовременного характера.

4.7. В компетенцию дошкольных образовательных учреждений входит самостоятельное решение вопроса о включении предложенных показателей результативности труда или уточнении перечня критериев оценки, установлении диапазона баллов.

## **5. Расчет заработной платы педагогов, реализующих программы начального общего, основного общего образования, не осуществляющих непосредственно образовательный процесс, административного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала**

5.1. Заработная плата педагогов, не осуществляющих непосредственно образовательный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1.1. Заработная плата педагогических работников приведенных в таблице 3, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс образовательных организаций, состоит

$$ЗП = БЧс + СЧ, \text{ где}$$

БЧс - базовая часть заработной платы специалистов, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Н + Кв, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад;

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

Кв - компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации);

СЧ - стимулирующая часть, определяется по методике, приведенной в разделе 7 "Выплаты стимулирующего характера".

4.1.2. Заработная плата из числа административного, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала включает в себя минимальный и максимальный размеры должностных окладов, включая доплаты и надбавки к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.2.1. Заработная плата административного, учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{увп} = \text{Оклад} + Н + Кк + К_{стим}, \text{ где}$$

ЗП<sub>увп</sub> - 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. настоящего положения;

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

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

К<sub>стим</sub> - выплаты стимулирующего характера.

5.1.2.2. Заработная плата работников младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{моп} = \text{Оклад} + Кк + К_{стим}.$$

ЗП<sub>моп</sub> - 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. настоящего положения;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

К<sub>стим</sub> - выплаты стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов педагогов, не осуществляющих непосредственно образовательный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения самостоятельно не ниже рекомендуемого минимального размера должностного оклада, 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 средств на оплату труда.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника общеобразовательных учреждений, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Таблица 6

5.3. Размеры должностных окладов педагогических работников

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	11000,00
2	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11000,00
3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; педагог-библиотекарь; старший инструктор-методист; старший педагог; старший тренер-преподаватель	11000,00
4	4-й квалификационный уровень	Преподаватель-организатор ОБЖ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютор	12000,00

5.3. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала, реализующего программы дошкольного образования:

Таблица 7

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)		
		начальное профобразование	среднее профобразование	высшее профобразование
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного	помощник воспитателя	7000	7500	8000

персонала первого уровня				
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	младший воспитатель	7000	7500	8000

5.4. Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала, реализующего программы начального общего, основного общего образования.

Таблица 8

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня 1-ого квалификационного уровня	Вожатый; секретарь учебной части; помощник воспитателя	8000,00
2	Профессиональная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня 1-ого квалификационного уровня	Дежурный по режиму; младший воспитатель	8000,00
3	Профессиональная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня 2-ого квалификационного уровня	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	9500,00

5.5. Размеры должностных окладов административного персонала.

Таблица 9

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Секретарь-машинистка, делопроизводитель, секретарь, кассир, специалист по кадрам, калькулятор	9500,00
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	9500,00
	Третий квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	10300,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Документовед, инженер, программист	10300,00
	Второй квалификационный уровень	Документовед, специалист по кадрам	10300,00
	Третий квалификационный уровень	Документовед, специалист по кадрам	10300,00

	Четвертый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться должностное наименование "ведущий"	11000,00
--	------------------------------------	--	----------

Таблица 10

Размеры должностных окладов

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; повар; подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; тракторист; плотник; слесарь-сантехник, машинист по стирке белья)	6500,00
	Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с (старший по смене) производным названием «старший»	6500,00
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	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 (водитель автомобиля;; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин)	7500,00
	Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7500,00
	Третий квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го	7500,00

	уровень	квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	Четвертый квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренных 1-3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, ответственные работы выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы	7500,00

## **6. Определение размера оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, заместителя руководителя и руководителей структурных подразделений**

6.1. Оплата труда руководителя Учреждения определяется в порядке, установленном уполномоченным органом, выполняющим функции Учредителя.

Заработная плата заместителя руководителя, руководителей структурных подразделений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Заработная плата заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений Учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя и руководителей структурных подразделений;

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

Должностной оклад руководителей структурных подразделений (филиала) устанавливается на 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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; других заместителей руководителя - не более 70 процентов от средней заработной платы руководителя Учреждения.

6.3. Заместителям руководителя Учреждения, руководителям структурных подразделений (филиалов), с учетом условий их труда руководителем Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные локальными актами Учреждения.

6.4. Выполнение преподавательской работы руководителем структурного подразделения (филиала), включая объем работы (педагогическая нагрузка), допускается в основное рабочее время с согласия руководителя Учреждения.

## **7. Порядок и условия выплаты доплат компенсационного характера.**

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости ученико-часа педагогическим работникам, непосредственно участвующим в учебном процессе.

7.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

#### *7.2.1 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.*

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере 12 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

#### *7.2.2. Выплаты за выполнение сверхурочных работ.*

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

#### *7.2.3. Оплата за работу в ночное время.*

Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам организации устанавливаются коллективным договором, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

#### *7.2.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.*

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

*7.2.5. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.*

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

#### *7.2.6. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.*

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от

нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относится работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

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

Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам осуществляется в форме:

- ежемесячных выплат за классное руководство за счет средств федерального бюджета;
- ежемесячных выплат за классное руководство за счет средств регионального бюджета.

Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета осуществляется в размере:

5000,00 рублей за каждый класс (класс – комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте);

10000,00 рублей при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах – комплектах).

Начисление ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств федерального бюджета осуществляется с учетом фактически отработанного педагогическим работником времени и с применением районного коэффициента.

Ежемесячные выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета осуществляются с применением дифференцированного подхода в зависимости наполняемости классов (классов-комплектов).

Таблица 11

<b>В муниципальных общеобразовательных организациях Юсьвинского муниципального округа Пермского края</b>		<b>В отдельных классах муниципальных общеобразовательных организаций для обучающихся с задержкой психического развития (специальные (коррекционные) классы)</b>	
Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.)	Размер ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета (руб.)	Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.)	Размер ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета (руб.)
14	1700		
13	1629		
12	1557	12	1700
11	1486	11	1617
10	1414	10	1533
9	1343	9	1450
8	1271	8	1367
7	1200	7	1283
6	1129	6	1200
5	1057	5	1117
4	986	4	1033
3	914	3	950
2	843	2	867
1	771	1	783

Дополнительные доплаты к основной сумме ежемесячных выплат за классное руководство за счет средств регионального бюджета могут осуществляться в зависимости от выполняемых функций, в том числе учитывающего:

- ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);



- организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-9 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;
- работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;
- инициирование и участие класса в общешкольных ключевых делах;
- организацию интересных и полезных для личностного развития ребенка совместных дел с учащимися (познавательной, трудовой, спортивно-оздоровительной, духовно-нравственной, творческой, профориентационной направленности);
- работу с классным коллективом;
- индивидуальную работу с учащимися;
- работу с учителями, преподающими в классе;
- работу с родителями учащихся или их законными представителями.

Размер дополнительной доплаты:

1000,00 рублей в месяц за полный класс (класс-комплект);

500,00 рублей в месяц за неполный класс (класс-комплект).

Начисление ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета осуществляется с учетом фактически отработанного педагогическим работником времени и с применением районного коэффициента.

#### 7.2.6.2. Особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС:

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:

Таблица 12

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. 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%.

Размер выплаты за работу в системе ЭПОС 500 рублей при неполном классе-комплекте, 1000 рублей при полном классе-комплекте в зависимости от количественных и качественных показателей работы.

7.2.6.3. При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются общеобразовательными организациями в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты.

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

7.2.7. К видам выплат компенсационного характера могут также относиться выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах), в том числе:

7.2.7.1. за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении в размере 20 % должностного оклада (тарифной ставки);

7.2.7.2. за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях, за осуществление индивидуального и группового обучения детей, длительно находящихся на лечении в стационарном лечебном учреждении в размере 20 % должностного оклада (тарифной ставки);

7.2.7.3. педагогическим работникам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций (учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед, психолог) в размере 20% должностного оклада (тарифной ставки);

7.2.7.4. за работу в классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, согласно таблице 13:

Таблица 13

Повышение должностных окладов/установления, надбавок	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
1	2	3	4
Общеобразовательные учреждения (классы, группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	Увеличение должностного оклада, минимальной базовой суммы	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15-20%, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	15-20

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

Таблица 14

Общеобразовательные учреждения, расположенные в сельской местности (в соответствии с законами об административно-территориальном делении)	Увеличение должностного оклада, минимальной базовой суммы	1. Руководящие работники: - директор, заведующий; - заместитель директора, заведующего; - руководитель структурного подразделения; - руководители групп. 2. Главные специалисты. 3. Ведущие специалисты. 4. Специалисты: - учитель; - преподаватель; - учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед; - преподаватель-организатор (основ безопасности)	25
---	---	--	----

		<p>жизнедеятельности);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- руководитель физического воспитания;</li> <li>- мастер производственного обучения;</li> <li>- методист, инструктор-методист (включая старшего);</li> <li>- концертмейстер;</li> <li>- музыкальный руководитель;</li> <li>- воспитатель (включая старшего);</li> <li>- классный воспитатель;</li> <li>- социальный педагог;</li> <li>- педагог-психолог;</li> <li>- педагог-организатор;</li> <li>- педагог дополнительного образования;</li> <li>- тренер-преподаватель образовательного учреждения (включая старшего);</li> <li>- старший вожатый;</li> <li>- тьютер;</li> <li>- инструктор по труду;</li> <li>- инструктор по физической культуре;</li> <li>- педагог-библиотекарь, библиотекарь;</li> <li>- диспетчер (включая старшего);</li> <li>- инженер;</li> <li>- инспекторы по кадрам;</li> <li>- механик;</li> <li>- программист;</li> <li>- специалист по кадрам;</li> <li>- художник;</li> <li>- юрисконсульт;</li> <li>- документовед;</li> <li>- специалист по охране труда;</li> <li>- специалист по закупкам</li> </ul>	
--	--	---	--

7.3. Выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии филиальной сети:

- в зависимости от суммарной удаленности:

до 20 км. -10%

21-50 км.-20%

51-70 км.-30%

более 70 км.-40%

-количество филиалов:

1 филиал- 10%

2 филиала- 20%

3 филиала и более- 50%

7.4. За организацию хозяйственной деятельности на базе нескольких имущественных комплексов (зданий) при наличии оснований устанавливается выплата компенсационного характера в размере 100 процентов к должностному окладу следующим работникам: заведующему хозяйством, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехнику, дворнику, сторожу, машинист

(кочегар) котельной, оператору котельной.

7.5. В целях обеспечения безопасных условий деятельности образовательных учреждений установить выплаты компенсационного характера за осуществление противоэпидемических мероприятий, включающих:

- уборку всех помещений с применением моющих и дезинфицирующих средств и очисткой вентиляционных решеток непосредственно перед началом функционирования учреждения;
- ежедневную влажную уборку помещений с применением дезинфицирующих средств с обработкой всех контактных поверхностей;
- генеральную уборку не реже одного раза в неделю;
- ежедневная обработка дезинфицирующими средствами столовой посуды, приборов, игрушек, игрового и иного оборудования.

В размере 100 процентов следующим работникам: помощник воспитателя, повар, кухонный работник, уборщик служебных помещений.

7.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, настоящим положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.7. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.8. Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, определяются в процентах к заработной плате, рассчитанной за часы педагогической нагрузки, или в абсолютных размерах.

7.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера прописываются в трудовых договорах работников.

## 8. Условия осуществления выплат стимулирующего характера

8.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Работникам Учреждения с учетом условий и результата их труда руководителем Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице:

Таблица 15

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,1	0,15	0,20	0,25

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) и выплачивается исходя из стажа непрерывной работы. Документом для определения стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты, является трудовая книжка, другие документы, выданные в установленном порядке.

-Выплаты за наличие квалификационной категории

Таблица 16

Категория работников	Ед.измерения	Первая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс	Коэф.	0,2	0,3
Прочие педагогические работники	%	20	30

-Выплаты за почетное звание

Таблица 17

№ п/п	Почетное звание	Процент от должностного оклада
1	Почетное звание СССР или РФ "Заслуженный учитель",	До 10

	"Заслуженный преподаватель", "Народный учитель"	
2	Орден СССР или Российской Федерации	До 10
3	Заслуженный работник субъекта РФ	До 10

- иные выплаты стимулирующего характера.

8.1. Работникам Учреждения с учетом условий и результата их труда руководителем Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, которые прописаны в Положении по стимулирующим выплатам по МБОУ «Купросская ООШ».

8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

Разработку показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника рекомендуется осуществлять с учетом 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.

Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

8.3. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет соответствующая комиссия. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников (профсоюз), порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний, закрепляется приказом о комиссии, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Рекомендуется предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

8.5. Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года, начисляются на тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и предельными размерами не ограничиваются. Руководитель Учреждения вправе при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ отменить или уменьшить надбавку со дня ухудшения показателей в работе или окончания особо важных или срочных работ.

Критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются локальными нормативными актами Учреждения.

Критерии и показатели оценки работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, по итогам учебного года для осуществления выплат стимулирующего характера также утверждаются локальным нормативным актом Учреждения ежегодно.

8.6. Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом общеобразовательного учреждения.

8.7. Вновь принятому на работу в Учреждение педагогическому работнику могут производиться стимулирующие выплаты единовременного характера.

8.8. В компетенцию Учреждения входит самостоятельное решение вопроса о включении предложенных показателей результативности труда, изменении или уточнении перечня критериев оценки, установлении диапазона баллов.

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю Учреждения, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений (филиалов) и работникам Учреждений могут осуществляться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь выплачивается не более одного должностного оклада при наличии письменного заявления работника и подтверждающих документов в следующих случаях:

- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- длительной болезни, дорогостоящего лечения работника общеобразовательного учреждения и его детей;
- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи и иных непредвиденных обстоятельств;
- по случаю юбилея (50, 55 и 60 лет - для женщин; 55, 60 и 65 лет - для мужчин), бракосочетания, рождения ребенка.

Размер единовременной материальной помощи заместителям руководителя и работникам Учреждения устанавливается локальными нормативными актами Учреждения, руководителю - правовыми актами учредителя.

9.2. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю Учреждения, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений (филиалов) и работникам Учреждения может осуществляться единовременная выплата в честь профессионального праздника.

Единовременная выплата в честь профессионального праздника заместителям руководителя и работникам Учреждения определяются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, руководителю - правовым актом учредителя.

Всем педагогическим работникам – 1000 рублей, за многолетний (юбилейный) стаж за каждые 5 лет – 500 рублей.

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

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

10.2. Руководитель, заместитель руководителя Учреждения представляют информацию, указанную в пункте 10.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

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

10.4. Информация, предусмотренная пунктом 10.1 настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
МБОУ «Купросская ООШ»

### 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  
Заведующий хозяйством  
Начальник хозяйственного отдела  
Бухгалтер  
Документовед  
Диспетчер  
Делопроизводитель  
Инженер  
Кассир  
Программист  
Секретарь-машинистка  
Специалист по кадрам  
Специалист по закупкам  
Юрисконсульт  
Инспектор по кадрам  
Экономист

## III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Методист, старший методист  
Вожатый  
Воспитатель  
Старший воспитатель  
Делопроизводитель  
Дежурный по режиму  
Диспетчер образовательного учреждения  
Старший дежурный по режиму  
Машинистка  
Руководитель физического воспитания  
Музыкальный руководитель  
Секретарь  
Секретарь учебной части  
Лаборант  
Библиотекарь