

УТВЕРЖДЕНО

Директор школы

О. В. Леханова

Приказ № 94-ОД от 31.08.2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Усть-Зулинская основная
общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Положение разработано на основе:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р;

«Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол №12);

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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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»;

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования».

1.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, работников муниципального бюджетного учреждения МБОУ «Усть-Зулинская ООШ» (далее – учреждение), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

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

- установление в учреждении систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за выполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов 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 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, а также 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 учреждений;
- 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. 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.

1.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно: первая часть заработной платы – 25 числа каждого месяца, вторая часть – 10 числа каждого месяца.

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

2. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждения включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.3. 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.

3. Формирование и распределение фонда оплаты труда учреждения

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется с учетом структуры стоимости муниципальной услуги

(выполнение работ), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

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

3.3. Фонд оплаты труда учреждения (далее - ФОТ_{оу}) состоит из базовой (далее - ФОТ_б) и стимулирующей частей (далее - ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 80% ФОТ учреждения);

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 20% ФОТ учреждения).

Объем базовой и стимулирующей части оплаты труда доводится до учреждения исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

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

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

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{д}} + \text{ФОТ}_{\text{к}}, \text{ где}$$

ФОТ_д - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТ_к - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения и распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где}$$

ФОТ_{ауп} - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} - доля фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТ_{увп} - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

3.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{ст.пп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст.ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст.увп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст.моп}}, \\ \text{где:}$$

ФОТ_{ст.пп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ_{ст.ауп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

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

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

4. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

4.1. Заработка плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

Конкретный размер должностного оклада для педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается приказом руководителя данного учреждения.

4.2. Заработка 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, преподает несколько предметов в разных классах, то его заработка плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

4.3. Заработка плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее – ЗППпу), определяется следующим образом:

$$ЗППпу = ((Сан \times У \times Чу \times Кнед \times Кнк) \times (1 + А + Кеп + Кстаж + Ккк + Н)) + Кк + Мо + Кстим,$$

где:

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

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

С – минимальная базовая сумма не менее 7 932 рублей (в том числе надбавка 25% за работу в сельской местности, и ежемесячная денежная компенсация 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, рассчитывается по формуле:

$$Кнк = Сн / У,$$

в классах с наполняемостью выше 15 человек Кнк = 1;

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;

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

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Ккк- коэффициент за наличие почетного звания;

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;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

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

$$ЗПпУИО = ((Сан \times Ч \times Кнк \times Кнед) \times (1 + Кстаж + А + Ксп + Ккк + Н)) + Кк + Кстим,$$

где:

ЗПпУИО – заработка плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения. Заработка плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

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

Ч – количество часов в неделю;

Кнк = 15;

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

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Ккк- коэффициент за наличие почетного звания;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

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

4.6. В случае если учреждение 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 фонд 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.

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

Таблица 1

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
ОБЖ	0,101
Предметы школьного компонента, факультативы	0,072
Музыка	0,067
Право	0,06
ИЗО, искусство	0,05

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.

4.8. 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:

Таблица 2

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 4.3 настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

5. Расчет заработной платы педагогических работников, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

5.1. Заработка плата педагогических работников, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс учреждения, состоит:

$$\text{ЗПпп} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Kk} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпп - заработка плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника;

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

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

5.2. Заработка плата прочих работников (учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал) состоит:

$$\text{ЗП пр} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Kk} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпр - заработка плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника;

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

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

5.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 20% общего фонда на оплату труда.

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

5.5. Размеры должностных окладов работников учреждения, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливаются руководителем 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.

5.6. Определение размера должностного оклада работников профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников:

Таблица 3

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания	8 920,00
2-й квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог	9 097,00
3-й квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; воспитатель ГПД	9 278,00
4-й квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог-библиотекарь; старший воспитатель; учитель-логопед (логопед); тьютор	9 278,00

Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

6-й квалификационный уровень	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15 279,00
------------------------------	--	-----------

5.7. В минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.8. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Таблица 4 Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Помощник воспитателя, секретарь учебной части	8 449,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Младший воспитатель	8 449,00

5.9. Размеры должностных окладов специалистов организаций устанавливаются руководителем 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.

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование должности	Таблица 5 Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Секретарь руководителя, делопроизводитель, секретарь	7 451,00
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Лаборант, техник, техник-программист, техник ЭВТ	7 846,00
	Второй квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством, старший лаборант	8 491,00
Общеотраслевые	Первый	Инженер, инженер-	8 635,00

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
должности служащих третьего уровня	квалификационный уровень	программист (программист), инженер ЭВТ, инженер по ТБ, документалист, специалист по кадрам	
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		Библиотекарь	9 029,00
Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня	Третий квалификационный уровень	Системный администратор	8 960,00

5.10. 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).	10 961,00
Должности руководителей структурных подразделений	Второй квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного	10 961,00

		образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения и других структурных подразделений; Руководитель (заведующий) филиала (филиалом).	
--	--	---	--

6. Определение размера должностных окладов общеотраслевых профессий рабочих

6.1. Размеры должностных окладов общеотраслевых профессий рабочих учреждения 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.

6.2. Размеры должностных окладов работников учреждения:

Таблица 7

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	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: <ul style="list-style-type: none"> - сторож; вахтер; истопник; машинист (оператор, кочегар) котельной; кочегар. - гардеробщик; грузчик; дворник; кладовщик; уборщик служебных помещений; кухонный рабочий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды; подсобный рабочий; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. 	8 335,00 8 449,00
	Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по	8 589,00

		профессии с производным наименованием «старший»	
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	Первый квалификацио- ный 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	8 678,00

7. Определение размера оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя

7.1. Заработка плата руководителя учреждения, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Заработка плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{рук} = Оклад + Н + Кк + Кстим, где$$

ЗП_{рук} - заработка плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается:

- должностной оклад руководителя учреждения основного образования устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала организаций основного образования Юрлинского муниципального округа Пермского края с учетом категории учреждения согласно таблице 8.

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;

Таблица 8

Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения к среднему размеру заработной платы работников основного персонала общеобразовательного учреждения в зависимости от категории общеобразовательного учреждения

Категория учреждения	Кратное соотношение
1. Образовательные организации:	
- до 100 обучающихся-воспитанников	-1,15
- от 101 до 200 обучающихся-воспитанников	-1,20
- от 201 до 500 обучающихся-воспитанников	-1,25
- от 501 до 1000 обучающихся-воспитанников	-1,30
- свыше 1001 обучающихся-воспитанников	-1,35

7.3. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

7.4. При индексации заработной платы работников учреждения в текущем году производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников для установления нового должностного оклада руководителя учреждения.

7.5. Заработка плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

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

$ЗП_{зам}$ - заработка плата заместителя руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

Оклад - должностной оклад;

- заместителя руководителя учреждения, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 10-20% ниже должностного оклада руководителя учреждения;

- других заместителей руководителя, учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 20-30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения;

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

Kk - выплаты компенсационного характера;

$Kстим$ - выплаты стимулирующего характера.

7.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителем учреждения.

Конкретные виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации (положением, коллективным договором) в соответствии с настоящим Положением.

7.7. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

7.8. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в той же образовательной организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

7.9. Средняя заработка плата руководителя учреждения не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников учреждения.

7.10. При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя 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».

8. Выплаты компенсационного характера

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

8.1.1. 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 не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

8.1.2. 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. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При выпадении сверхнормативной работы на выходной день или праздник, эти дни исключаются из периода расчета сверхурочного времени. Они вознаграждаются как работа в праздничные дни, независимо от итогового числа отработанных часов в эти сутки. Оплата сверхурочной работы всегда производится за вычетом дней государственных праздников и официальных выходных.

8.1.3. 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 учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению

с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночные времена в размере не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

8.1.4. 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

8.1.5. Оплата за выполнение работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается как при работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

8.1.6. 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.

8.1.7. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

8.1.7.1. 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.

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

8.1.7.3. При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются образовательной организацией 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.

8.1.7.4. Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета устанавливается в соответствии с таблицей:

Таблица 9

В муниципальных общеобразовательных организациях Юрлинского муниципального района		В отдельных классах муниципальных общеобразовательных организаций для обучающихся с задержкой психического развития (специальные(коррекционные) классы)	
Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)	Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.)	Размер вознаграждения (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

8.1.7.5. Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета устанавливается в размере 5000 рублей в одном классе (классе-комплекте, который принимается за один класс), но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

8.1.7.6. Доплаты, учитывающие работу учителя по руководству методическими объединениями и педагогическими сообществами, устанавливаются в размере 500 рублей ежемесячно.

Установить дифференцированный размер выплаты в зависимости от выполняемых функций, учитывающий:

- ведение карты педагогического наблюдения (ИС Траектория)
- организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу в 1-9 классах (за не полный класс или класс-комплект) по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к

деструктивного поведению, работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся, организацию родительского просвещения из расчёта 50 рублей за одного ученика. За полный класс (класс-комплект) – 1000 рублей.

Установить за ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория) воспитателям доплату в размере 50 рублей за 1 воспитанника. За полную группу (15 и более обучающихся) в размере – 1000 рублей.

8.1.7.7. Выплаты учителям за проверку тетрадей и письменных работ устанавливаются в соответствии с приведенной ниже таблицей:

Таблица 10

Предмет	Наполняемость класса (чел.)	Размер выплаты	Критерии выплаты
1-4 классы			
Предметы начальных классов	до 10 (включительно) человек	5%	Тетради проверяются ежедневно (классная и домашняя работы)
	свыше 10 человек	13%	
Иностранный язык	до 10 (включительно) человек	2%	Тетради проверяются ежедневно (классная и домашняя работы)
	свыше 10 человек	4%	
5-11 классы			
Русский язык	до 10 (включительно) человек	4%	В 5-6х классах тетради проверяются ежедневно. В 7-9х тетради проверяются два раза в неделю. В 10-11х классах тетради проверяются два раза в месяц.
	свыше 10 человек	11%	
Математика, алгебра, геометрия (при совместном преподавании)	до 10 (включительно) человек	3%	В 5-6х классах тетради проверяются ежедневно. В 7-9х тетради проверяются два раза в неделю. В 10-11х классах тетради проверяются два раза в месяц.
	свыше 10 человек	8%	
Иностранный язык	до 10 (включительно) человек	2%	В 2-5х классах тетради проверяются ежедневно. В 6-9х тетради проверяются два раза в неделю. В 10-11х классах тетради проверяются два раза в месяц.
	свыше 10 человек	4%	
Литература, химия, физика, биология, обществознание, география, история, ИЗО, краеведение, информатика, ОБЖ, экология, обществоведение	до 10 (включительно) человек	1%	Контрольные работы, самостоятельные, лабораторные, практические, домашние работы проверяются после проведения каждой работы, записи в журнал (в том числе электронный) выставляются к следующему уроку
	свыше 10 человек	2%	
	свыше 10 человек	2%	

Основанием для снижения размера выплаты за проверку тетрадей и письменных работ являются следующие показатели:

- некачественная проверка тетрадей, письменных работ, выявленных в

ходе административного контроля – снижение выплаты на 50% сроком на 1 месяц.

- несвоевременная проверка или отсутствие проверки письменных работ, выявленная в ходе административного контроля- снижение выплаты на 100% сроком на 1 месяц.

8.1.7.8. Выплата за организацию деятельности структурного подразделения (филиала) бывшему руководителю реорганизованной образовательной организации, работающему в должности учителя в размере:

*до 35 обучающихся (воспитанников) -15% должностного оклада руководителя юридического лица;

*от 36 до 70 обучающихся (воспитанников) -20% должностного оклада руководителя юридического лица;

*от 71 до 100 обучающихся (воспитанников) -25% должностного оклада руководителя юридического лица.

8.1.8. Районные коэффициенты;

8.1.9. Выплата за работу в системе ЭПОС.

Особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС:

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
---	---	---	---	---

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%.

Рекомендуемый размер выплаты – 500 рублей при неполном классе-комплекте, 1000 рублей при полном классе-комплекте.

8.2. К видам выплат компенсационного характера относятся выплаты за

особенности и специфику работы в образовательной организации (классах, группах), в том числе:

- выплата за работу в смешанной группе ДОУ при фактической посещаемости от должностного оклада:

* до 10 воспитанников-5%, от 10 до 15 воспитанников- 10%, выше 15 воспитанников- 15%.

-за работу в классах компенсирующего обучения, специальных коррекционных классах для детей с отклонениями в развитии различной направленности- 15 % должностного оклада (тарифной ставки) с наполняемостью класса до 6 обучающихся, 20% должностного оклада (тарифной ставки) с наполняемостью выше 6 обучающихся (работникам, непосредственно занятым в таких отделениях, классах, группах);

- за работу с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении, а также работу с детьми-инвалидами – в размере 20% должностного оклада (тарифной ставки);

- за индивидуальное обучение на дому больных детей – 20% должностного оклада (тарифной ставки) (при наличии соответствующего медицинского заключения);

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

- за работу в объединённых классах – 20% от выполненной нагрузки.

Специалистам образовательных организаций, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенный на 25% размер должностного оклада (тарифной ставки), согласно перечня:

Таблица 11

Основание	Категории работников	% повышения должностных окладов, максимальной базовой суммы
Образовательные организации, расположенные в сельской местности (в соответствии с законами об административно-территориальном делении)	1. Руководящие работники: - заведующий (начальник) структурным подразделением; - руководитель (заведующий) филиалом; 2. Специалисты: - учитель; - преподаватель; - учитель-логопед, логопед; - преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности); - руководитель физического воспитания; - советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; - методист, (включая старшего);	25%

- музыкальный руководитель;
- воспитатель, старший воспитатель;
- воспитатель ГПД;
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- педагог-организатор;
- инструктор по физической культуре;
- тьютор;
- педагог-библиотекарь;
- библиотекарь;
- инженер, инженер-программист, инженер ЭВТ, инженер по технике безопасности;
- программист;
- техник;
- секретарь руководителя, секретарь-машинистка;
- документовед, секретарь-делопроизводитель;
- специалист по кадрам;
- системный администратор.

- иные выплаты компенсационного характера:

1. за заведование пришкольным участком – 15 % должностного оклада;
2. за ведение и заполнение школьного сайта – 1 500 руб;
3. за обслуживание школьной компьютерной техники – 1 500 руб;
4. за обеспечение безопасности и контроля за эксплуатацией автотранспорта – 1 500 руб;
5. за выполнение функций библиотекаря в филиале «Пожинская начальная школа» - 10% должностного оклада;
6. за выполнение функций рабочего по стирке – 1000 руб.
7. за руководство школьным методическим объединением – 500 руб.
- 8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.
- 8.5. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в образовательной организации, как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.
- 8.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными, трудовыми договорами и соглашениями.
- 8.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации.
- 8.8. Руководителям рекомендуется принимать меры по улучшению условий труда с учетом результатов специальной оценки условий труда.

9. Выплаты стимулирующего характера

9.1. В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

9.1.1. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляются на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности образовательной организации и личный вклад работника, которые утверждаются приказом руководителя образовательной организации на основании решения рабочей группы (комиссии) по распределению стимулирующих выплат, созданной в образовательной организации приказом руководителя образовательной организации, в состав которой входят работники данной образовательной организации.

Период оплаты критериев и показателей оценки деятельности работников учреждения - месяц, квартал, полугодие, год.

9.1.2. Выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ и оказываемых услуг, за выполнение дополнительного объема работ, за выполнение особо важных заданий.

Условия осуществления выплат за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ и оказываемых услуг, за выполнение дополнительного объема работ, за выполнение особо важных заданий основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются приказом руководителя учреждения на основании решения рабочей группы (комиссии) по распределению стимулирующих выплат, созданной в учреждении приказом руководителя учреждения, в состав которой входят работники данного учреждения.

9.1.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу выплачивается исходя из стажа работы, дающего право на получение данной надбавки, согласно нижеприведенной таблицы:

Таблица 13

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
Прочие педагогические работники	%	20	10	15	20	25

Документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка, другие документы, выданные в установленном порядке. Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения.

9.1.4. Выплаты за наличие квалификационной категории:

Таблица 14

Категория работников	Ед. измер.	Первая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория

Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс	Коэф.	0,2	0,3
Прочие педагогические работники	%	20	30

9.2. Примерные 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;
- организация 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.

Педагогическим работникам учреждения устанавливаются симулирующие надбавки в соответствии с таблицей 15:

Таблица 15

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10%
Почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	10%
Орден СССР или Российской Федерации	10%

Примерные показатели эффективности деятельности *заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, руководителей филиалов*:

- 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.

Примерные показатели эффективности деятельности работников учреждения из числа *учебно-вспомогательного персонала*:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- организация и участие физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- отсутствие фактов нарушения законодательства 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.

Показатели эффективности деятельности работников учреждения из числа *младшего обслуживающего персонала*:

- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы.

Водителям учреждения устанавливаются стимулирующие надбавки:

- ежемесячная надбавка за обслуживание двух транспортных средств – 1 000 руб.;
- ежемесячная надбавка за пробег, устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

Таблица 16

Пробег, км	Размер выплаты
------------	----------------

От 500 до 1000	20%
От 1001 до 1500	25%
От 1501 до 2000	30%
От 2001 до 2500	35%
От 2501 до 3000	40%

- ежемесячная надбавка за сложность в связи с осуществлением подвоза детей к месту учебы, устанавливается в процентах к должностному окладу в зависимости от частоты подвоза в месяц в следующих размерах:

Таблица 17

Частота подвоза	Размер доплаты
от 1 до 6 дней	25%
от 7 до 12 дней	50%
от 13 до 18 дней	75%
свыше 18 дней	100%

9.4. В компетенцию учреждения входит самостоятельное решение вопроса о включении предложенных критериев результативности труда, изменении или уточнении перечня критериев, оценки и диапазона баллов исходя из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Период оплаты критериев и показателей оценки деятельности работников учреждения - месяц, квартал, полугодие, год.

9.5. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период за качественное выполнение особо важных заданий, за выполнение дополнительного объема работ, а также в связи с профессиональным праздником на основании приказа руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

9.6. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждения.

9.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда.

9.8. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием рабочей группы (комиссии) по распределению стимулирующих выплат, созданной в учреждении приказом руководителя, в состав которой входят работники данного учреждения.

9.9. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя учреждения на основании решения рабочей группы (комиссии) по распределению стимулирующих выплат, созданной в учреждении приказом руководителя, в состав которой входят работники данного учреждения.

9.10. В случае привлечения работника в расчетном периоде к дисциплинарной ответственности размер выплат стимулирующего характера может быть снижен либо работник может быть лишен премии.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной выплаты к очередному отпуску.

Конкретные размеры и условия осуществления единовременной выплаты работникам учреждения определяются приказом руководителя.

Конкретные размеры единовременной выплаты к очередному отпуску, условия осуществления для руководителя учреждения утверждается приказом учредителя.

10.2. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов, в случае:

- стихийного бедствия;
- смерти близкого родственника (родителей, детей, супругов);
- юбилейной даты рождения: для женщин - 55 лет, для мужчин - 60 лет;
- других уважительных причин.

Материальная помощь к юбилейной дате рождения выплачивается:

- педагогическим работникам – в размере не более 3 000 рублей;
- административному персоналу (заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения) – в размере не более 3 000 рублей;
- обслуживающему персоналу, проработавшему в системе образования не менее 15 лет – в размере не более 1 000 рублей.

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

11.1. 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.

11.2. Руководитель, заместитель руководителя учреждения представляют учредителю информацию, указанную в пункте 9.1 настоящего Положения, в срок до 1 мая года, следующего за отчетным, для размещения в сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

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

11.4. Информация, предусмотренная пунктом 9.1 настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 15 мая года, следующего за отчетным.