

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
**«Майкорская общеобразовательная школа-интернат для
обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»**

УТВЕРЖДЕНО:

Директором школы

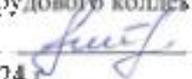
Якимова В. В. 

« 29 » августа 2024 г.



СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива

Защипина Т.В. 

« 29 » августа 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда, стимулировании, критериях
и показателях оценки качества работы
сотрудников МБОУ «Майкорская ОШИ для
обучающихся с ОВЗ»**

п. Майкор, 2024 год

**Положение
об оплате труда, стимулировании, критериях и показателях оценки качества работы
сотрудников МБОУ «Майкорская ОШИ для обучающихся с ОВЗ»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 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 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»

Единых рекомендаций 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 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»;

Письма Министерства образования и науки Пермского края от 24 декабря 2019 г. N 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 Российской Федерации от 22 января 1998г. № 20-58-07ин/20-4 «Об учителях-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;

Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Юсьвинского муниципального округа Пермского края, утвержденного Постановлением администрации Юсьвинского муниципального округа Пермского края № 437 от 27.08.2021 г.;

(в редакции постановлений от 04.10.2021 г. № 518, от 07.10.2021 г. № 526, от 29.11.2021 г. № 625, от 28.06.2022 г. № 368, от 29.08.2022 г. № 493, от 08.12.2022 г. № 740, от 23.05.2023 г. № 345, от 05.09.2023 г. № 558, от 23.11.2023 г. № 793, от 29.02.2024 г. № 90, от 24.04.2024 г. № 230, от 20.08.2024 г. № 465) Иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников МБОУ «Майкорская ОШИ для обучающихся с ОВЗ» (далее - учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

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

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников ОУ 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 ОУ системы оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и другими нормативными правовыми актами Пермского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Юсьвинского муниципального округа и настоящим Положением содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы 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 ОУ;

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;

- системы 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. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.6. 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.

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

1.8. В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности муниципального учреждения 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)».

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда общеобразовательного 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.

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.

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

$ФОТ_{оу} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}$, где

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений устанавливается не менее 70% от фонда оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда устанавливается не более 30% от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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:

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

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

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 50% от ФОТб учреждения в школах с проживанием учащихся);

ФОТувп - 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:

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

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, за обучение детей в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, 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 ОУ самостоятельно исходя из специфики его образовательной программы.

Сумма ФОТауп, ФОТувп, ФОТмоп не может быть более 40% фонда оплаты труда Учреждения.

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

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

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

3.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам

учреждения осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678;

3.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

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

3.3. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее - ЗПп), рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед.}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж} + \text{Ккк})) + \text{Н} + \text{Мо} + \text{СЧЗПп},$$

где

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученика-час), определяется в разрезе ступеней обучения по следующей формуле:

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

С - базовая сумма 9515,00 рублей.

В должностные оклады (базовую сумму, 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.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением.

Ч - количество часов в неделю;

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

Сн - нормативная наполняемость класса в специализированных (коррекционных) общеобразовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями до 12 чел., при обучении по СИПР обучающихся с умеренной, глубокой и умственной отсталостью до 5 человек.

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 работника, 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 работника, осуществляющего учебный процесс согласно таблицы 13;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета согласно таблицы 1;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы согласно таблицы 12;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон «Закон «Об образовании в Пермском крае».

Данная доплата начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

Ккк - коэффициент, учитывающий сложность работы в специальном (коррекционном) классе, равен 0,2;

Мо - доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 717 руб.

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

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

При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПиО = ((Сан \times Ч \times Кнед.) \times (1 + Кстаж + А + Ксп + Н)) + Мо, \text{ где}$$

ЗПиО - заработная плата педагога, осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе ступеней обучения;

Ч - количество часов в неделю;

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

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы согласно таблице 12;

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс согласно таблицы 13;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета согласно таблице 1;

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

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

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

Таблица 1

Предмет	Размер коэффициента
1	2
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Классы «Особый ребенок»	0,200
Начальные классы	0,193
Биология	0,185
Литература	0,168
География, природоведение	0,168
Обществоведение, обществознание, этика	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физическое воспитание	0,127
Черчение	0,076
Музыка	0,067
ИЗО	0,05

Трудовое обучение (для специальных (коррекционных) школ) (Основы калькуляции и учета; Оборудование предприятий общественного питания; Организация производства предприятий общественного питания; Основы микробиологии, санитарии, гигиены в пищевом производстве; Основы товароведения продовольственных товаров; Охрана труда; Специальное рисование и лепка; Учебная практика; Кулинария; Производственная санитария и гигиена; Товароведение продовольственных товаров; Основы экономики; Организация и оборудование предприятий общественного питания и организация рабочего места кухонного работника; Технология механической кулинарной обработки сырья; Сопутствующие работы в технических помещениях жилого дома; Специальные технологии; Основы технологии уборки дворовых территорий, работы по обслуживанию элементов внешнего благоустройства придомовой территории; Подготовка и ремонт дворницкого инструмента к сезонной работе, малая механизация для уборки территорий; Основы технологии общестроительных работ Основы строительного черчения Материаловедение Технологии каменных работ Технологии печных работ	0,168
ОСЖ (основы социальной жизни (для специальных (коррекционных) школ)	0,101
Ритмика (для специальных (коррекционных) школ)	0,067
ЛФК (лечебная физическая культура) (для специальных (коррекционных) школ)	0,127
ОБЖ	0,101
Предметы школьного компонента	0,072
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Классы «Особый ребенок»	0,200
Начальные классы	0,193
Биология	0,185
Литература	0,168
География, природоведение	0,168
Обществоведение, обществознание, этика	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физическое воспитание	0,127
Черчение	0,076
Музыка	0,067
ИЗО	0,05
Трудовое обучение (для специальных (коррекционных)	0,168

школ) (Основы калькуляции и учета; Оборудование предприятий общественного питания; Организация производства предприятий общественного питания; Основы микробиологии, санитарии, гигиены в пищевом производстве; Основы товароведения продовольственных товаров; Охрана труда; Специальное рисование и лепка; Учебная практика; Кулинария; Производственная санитария и гигиена; Товароведение продовольственных товаров; Основы экономики; Организация и оборудование предприятий общественного питания и организация рабочего места кухонного работника; Технология механической кулинарной обработки сырья; Сопутствующие работы в технических помещениях жилого дома; Специальные технологии; Основы технологии уборки дворовых территорий, работы по обслуживанию элементов внешнего благоустройства придомовой территории; Подготовка и ремонт дворницкого инструмента к сезонной работе, малая механизация для уборки территорий; Основы технологии общестроительных работ Основы строительного черчения Материаловедение Технологии каменных работ Технологии печных работ	
ОСЖ (основы социальной жизни (для специальных (коррекционных) школ)	0,101
Ритмика (для специальных (коррекционных) школ)	0,067
ЛФК (лечебная физическая культура) (для специальных (коррекционных) школ)	0,127
ОБЖ	0,101
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.

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

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

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 3.3 настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "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 со студентами.

IV. Расчет заработной платы педагогов, не осуществляющих непосредственно образовательный процесс, административного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

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

4.1.1. Заработная плата педагогических работников, приведенных в таблице 3, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс образовательной организации 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 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_{увп}- 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;

Кстим- выплаты стимулирующего характера.

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

$ЗП\text{моп} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кстим}$.

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

Оклад- тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3. настоящего положения;

Кк- выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим- выплаты стимулирующего характера.

4.2. Размеры должностных окладов педагогов, не осуществляющих непосредственно образовательный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения самостоятельно 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.

Размер должностных окладов педагогов включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей.

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

4.4. Размеры должностных окладов педагогических работников:

Таблица 3

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2-й квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог	12996,00
2	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог; педагог-библиотекарь;	12996,00
3	4-й квалификационный уровень	учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель-олигофренопедагог; тьютор	14176,00

4.5. Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала.

Таблица 4

№ 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	помощник воспитателя	10585,00
2	Профессиональная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня 1-ого квалификационного уровня	младший воспитатель	10585,00

4.6. Размеры должностных окладов административного персонала.

Таблица 5

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Калькулятор	12469,00
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Секретарь руководителя	12469,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Документовед	13520,00
	Второй квалификационный уровень	Документовед, специалист по кадрам	13520,00
	Третий квалификационный уровень	Документовед, специалист по кадрам	13520,00
	Четвертый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться должностное наименование "ведущий"	14440,00

4.7. Размеры должностных окладов общепрофессиональных профессий рабочих.

4.7.1. Размеры должностных окладов общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения самостоятельно 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.

Таблица 6

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; машинист по стирке и ремонту спецодежды, истопник, мойщик посуды)	8533,00
	Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с (старший по смене) производным названием «старший»	8533,00
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	9843,00

		профессий рабочих (водитель автомобиля;)	
	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	9843,00
	Третий квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9843,00
	Четвертый квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренных 1-3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, ответственные работы выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы	9843,00

V. Определение размера оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, заместителя руководителя

5.1. Оплата труда руководителя учреждения определяется в порядке, установленном уполномоченным органом, выполняющим функции учредителя.

5.2. Оплата труда заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя и руководителя структурного подразделения;

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

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в разделе VII настоящего Положения, заместителям руководителя учреждения рекомендуется устанавливать с

учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям учреждений.

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя 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».

5.5. Заместителям руководителей общеобразовательных учреждений с учетом условий их труда руководителем общеобразовательного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные локальными актами общеобразовательного учреждения.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителей, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами общеобразовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей общеобразовательного учреждения, устанавливаются коллективными договорами, локальными актами общеобразовательного учреждения.

5.6. Выполнение преподавательской работы руководителем образовательного учреждения оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

Выполнение преподавательской работы руководителем общеобразовательного учреждения допускается в основное рабочее время с нагрузкой не более 9 часов в неделю.

VI. Выплаты компенсационного характера

6.1. 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.

6.2. В общеобразовательном учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

Руководителю необходимо принимать меры по улучшению условий труда работников с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.2.2. 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. 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. Сверхурочная работа по должностям помощник воспитателя, повар, сторож (вахтер) рассчитывается по переработке ежемесячно. Переработка рассчитывается исходя из отработанных смен.

6.2.3. Оплата за работу в ночное время.

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

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам организаций 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 ночное время в размере не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

6.2.4. 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.

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.

6.2.5. 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.

6.2.6. 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 (проведение диагностики, составление индивидуальной учебной программы (ИУП) и специальной индивидуальной программы развития (СИПР), коррекция ИУП и СИПР, взаимодействие со специалистами, сопровождающими обучающегося, взаимодействие с родителями (законными представителями) по выполнению рекомендаций ТПМПК, ППк, ИПРА и другое).

К такой дополнительной работе относится работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководству

предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

6.2.6.1. 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:

10000,00 рублей за каждый класс (класс – комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте);

20000,00 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 от наполняемости классов (классов-комплектов).

Таблица 8

В общеобразовательных организаций для обучающихся с ОВЗ (с умственной отсталостью)		
Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.)	Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.)	Размер ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета (руб.)
12 и более	12 и более	1788
11	11	1578
10	10	1578
9	9	1578
8	8	1578
7	7	1262
6	6	1262
5	5	1262
4	4	1262
3	3	1262
2	2	1262
1	1	1262

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

6.2.6.2. 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:

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.

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

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.

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

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

6.2.7.2. 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);

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

6.2.7.4. за работу в классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, согласно таблице 10:

Таблица 10

Повышение должностных окладов/установления, надбавок	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
1	2	3	4
Общеобразовательное учреждение (классы, группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	Увеличение должностного оклада, минимальной базовой суммы	Конкретный перечень работников, которым повышаются должностные оклады на 20% 1. Руководящие работники: - директор, - заместитель директора, 2. Специалисты: - учитель; - учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель-олигофренопедагог, - воспитатель; - социальный педагог; - педагог-психолог; - педагог-организатор; - тьютер; - педагог-библиотекарь, - помощник воспитателя.	20

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

Таблица 11

Общеобразовательные учреждения, расположенные в сельской местности (в соответствии с законами об административно-территориальном делении)	Увеличение должностного оклада, минимальной базовой суммы	1. Руководящие работники: - директор, - заместитель директора, 2. Специалисты: - учитель; - учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель-олигофренопедагог, - воспитатель; - социальный педагог; - педагог-психолог; - педагог-организатор; - тьютер; - педагог-библиотекарь; - документовед.	25
---	---	---	----

6.2.8. За организацию хозяйственной деятельности на базе нескольких имущественных комплексов (зданий) при наличии оснований устанавливается выплата компенсационного характера в размере не более 100 процентов к должностному окладу следующим работникам: рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворнику.

6.2.9. В целях обеспечения безопасных условий деятельности образовательного учреждения установить выплаты компенсационного характера за осуществление противоэпидемических мероприятий по профилактике инфекционных заболеваний, в том числе COVID-19 включающих:

6.2.9.1. В размере не более 100 процентов следующим работникам: помощник воспитателя, повар, мойщик посуды, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик производственных и служебных помещений.

- 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.

6.2.9.2. В размере не более 100 процентов следующим работникам: калькулятор, документовед, секретарь руководителя, сторож (вахтер):

- за обеззараживание воздуха бактерицидными лампами, рециркуляторами, кварцевыми и ультрафиолетовыми лампами,

- мониторинг выполнения Программы производственного контроля,

- контроль за составлением графиков уборки помещений,

- мониторинг вакцинации сотрудников и составление отчетности по вакцинации согласно Национального календаря прививок,

- контроль за ведением журналов по пищеблоку,

- выполнение иных мероприятий, связанных с осуществлением противоэпидемических мероприятий и других мероприятий, необходимых для функционирования ОУ.

6.2.10. В образовательном учреждении устанавливается выплата компенсационного характера за особые условия труда в размере до 100 процентов должностного оклада следующим работникам: сторож (вахтер), истопник, дворник, водитель автомобиля, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

6.2.11. Иные дополнительные компенсационные выплаты.

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

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

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

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

VII. Условия осуществления выплат стимулирующего характера

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

Работникам общеобразовательного 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 педагогическим работникам осуществляющих непосредственно учебный процесс, педагогическим работникам указанных в таблице 3 и учебно-вспомогательному персоналу указанных в таблице 4:

Таблица 12

Показатели	Непрерывный стаж 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 13

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 14

№ п/п	Почетное звание	Процент от должностного оклада
1	Почетное звание СССР или РФ "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Народный учитель"	До 10
2	Орден СССР или Российской Федерации	До 10
3	Заслуженный работник субъекта РФ	До 10

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в организации).

Перечень примерных показателей для установления стимулирующих выплат.

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения:

- За интенсивность и высокие результаты работы;
 - За качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
 - За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
 - За сложность и интенсивность работы (по развитию мотивации, релаксации, снятию агрессии, формированию навыков самообслуживания, навыков коммуникации с взрослыми и со сверстниками, навыков поведения в конфликтных ситуациях, навыков безопасного и здорового образа жизни, навыков гражданского поведения, адекватных представлений о себе и своих возможностях и нуждах, навыков осуществления разных видов деятельности, по формированию представления о социальных ролях человека, по формированию навыков морально-этического поведения);
- За большой объем работы (в связи с отчетностью, с проведением мониторинга, с коррекционной работой, организацией работы по выполнению рекомендаций школьного

консилиума, ПМПК, СИПР, с систематической методической поддержкой вновь прибывших педагогов, с предпрофильной подготовкой, с выполнением ИПР и ИПРА, ИТР, с ведением дневников наблюдений, с социализацией обучающихся, развитием жизненных компетенций ребенка, с развитием организационно-практических умений и навыков, по формированию навыков выполнения социальных ролей, по формированию представлений об особенностях поведения в социальных ситуациях, по формированию навыков коллективного взаимодействия, по формированию установки на безопасный здоровый образ жизни, по развитию мотивации к труду, бережному отношению к материальным и духовным ценностям, по формированию готовности к самостоятельной жизни);

- За укомплектование групп (ЛФК, логопедических, дефектологических, по сенсомоторике);

- За работу с программой ИС «Контингент», ЕИС «Траектория»;

- За обновление, размещение материалов на школьном сайте;

- За совмещение программ;

- За заведование кабинетом;

- За работу с электронной почтой;

- За руководство методическим объединением педагогов, творческой группой;

- За образцовое качество выполняемых работ, соблюдение регламентов, стандартов, технологий, сроков, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

- Участие педагога в разработке АООП, СИПР;

- Реализация АООП, СИПР;

- Участие педагога в разработке и реализации индивидуальных образовательных программах, индивидуальных учебных планов;

- Реализация социально-культурных проектов в учреждении (мероприятия по тематикам), реализация дополнительных проектов;

- Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты и др.);

- Реализация предпрофильной подготовки;

- Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

- Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);

- Результаты итоговой и промежуточной аттестации;

- Качество обучения школьников;

- Пропуски уроков учащимися без уважительных причин;

- Учащиеся, пропускающие занятия или посещаемость учащихся;

- Отсутствие отсева учащихся;

- Оздоровление и занятость несовершеннолетних приоритетных категорий в летний период;

- Трудоустройство выпускников;

- Наличие ученического органа самоуправления, подтвержденного документацией и управление деятельностью данного органа;

- Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

- Организация проведения мероприятий по поддержке этнокультурного компонента;

- Организация и участие в физкультурно-оздоровительной и спортивной работе, участие в физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях (проведение занятий физической культурой, проведения активного отдыха, соревнований, направленных на снижение уровня заболеваемости, сохранение и укрепление здоровья);

- Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;

- Участие в коллективных педагогических проектах;

- Работа в ППк;

- Работа с детьми из социально неблагополучных семей;

- Взаимодействие с родителями;

- Доля учащихся класса, посещающих летние оздоровительные лагеря (от общего

числа);

- Доля учащихся класса, охваченных дополнительным образованием;
- Безопасность детей;
- Создание элементов образовательной развивающей инфраструктуры;
- Разработка и реализация программ, направленных на создание развивающей среды;
- Разработка и реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей;
- Отражение деятельности на сайте школы (размещение разработок уроков, внеклассных мероприятий, участие в процедурах независимой оценки качества образования);
- Эффективность исполнительской дисциплины;
- Работа со СМИ (с подтверждением);
- Подготовка и проведение на базе ОУ семинаров, совещаний, конференций;
- Организация и участие в работе МО;
- Результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах, соревнованиях;
- Участие в конкурсах профессионального мастерства;
- Результативность образовательной деятельности;
- Результативность образовательно-воспитательной деятельности;
- Инновационная деятельность педагога;
- Методическая деятельность;
- Библиотечный фонд, наличие и его состояние;
- Учебники, наличие и их состояние;
- Привлечение учащихся к посещению библиотеки вне рамок школьной программы;
- Внеурочная деятельность;
- Исполнительская дисциплина;
- Использование современных информационных технологий в организации образовательного процесса;
- Осуществление своевременной и качественной работы в информационных системах;
- 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 (по УМР, ВР):

- За интенсивность и высокие результаты работы;
- За сложность и интенсивность труда;
- За качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- Реализация дополнительных проектов;
- Образцовое качество выполняемых работ, соблюдение регламентов, стандартов, технологий, сроков, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг.
- Разработка и реализация АООП, СИПР.
- 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.
- 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, детьми, показывающими низкие образовательные результаты, детьми девиантного поведения.

- Реализация мероприятий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.
- Организация работы с использованием современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения.
- Своевременное и качественное осуществление профилактической работы, работы с детьми из социально неблагополучных семей сотрудниками образовательного учреждения.
- Своевременное и качественное осуществление работы сотрудниками образовательного учреждения в ИС.
- Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности, мониторингов.
- Результативность образовательной деятельности в ОУ.
- Инновационная деятельность.
- Кадровое развитие.
- Воспитательная деятельность.
- Уровень исполнительской дисциплины.
- Результативность образовательно-воспитательной деятельности.
- Методическая деятельность.
- Участие в конкурсах профессионального мастерства.
- Взаимодействие с родителями.
- 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.
- По итогам работы;
 - Иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

3. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя (по АХЧ):

- За интенсивность и высокие результаты работы;
- За сложность и интенсивность труда;
- За качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- Реализация дополнительных проектов;
- Образцовое качество выполняемых работ, соблюдение регламентов, стандартов, технологий, сроков, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг.
- 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).
- Реализация мероприятий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.
- Организация работы с использованием современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения.
- Своевременное и качественное осуществление работы сотрудниками образовательного учреждения в ИС.
- Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности, мониторингов.
- Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.
- Организация закупок в соответствии с [44 -ФЗ](#).
- Работа с основными средствами учреждения.
- Организация работы обслуживающего персонала.
- Участие в реализации программы по электросбережению.
- Аренда (передача имущества в пользование третьим лицам).
- Выполнение натуральных норм питания.

- Уровень исполнительской дисциплины.
- 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.
- По итогам работы;
 - Иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

4. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа административного персонала:

- Соблюдение требований по кадровому делопроизводству.
- Соблюдение требований по работе с обращениями граждан.
- Своевременное и достоверное представление отчетности.
- Исполнительская дисциплина.
- Своевременная и качественная подготовка первичных учетных документов для МКУ «Единый учетный центр» и работников образовательного учреждения.
- Сохранность бухгалтерских документов учреждения и сдача их в установленном порядке в архив.
- Оперативное выполнение поручений работодателя не связанных с должностными обязанностями.
- Участие в разработке учетной политики, графика документооборота, форм первичных учетных документов, проведении инвентаризации.
- Отсутствие замечаний со стороны администрации, МКУ «Единый учетный центр», отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб.
- Своевременная подача заявок на приобретение необходимых продуктов.
- Своевременное ведение технологических и калькуляционных карт, товарных отчетов.
- Отсутствие недостатков, хищений.
- Отсутствие замечаний по итогам проверок и ревизий.
- Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб.
- За интенсивность и высокие результаты работы;
- За сложность и интенсивность работы;
- За большой объем работы;
- За качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- Своевременное, полное и качественная работа в информационных системах;
- Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- По итогам работы.
- Иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

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

- За интенсивность и высокие результаты работы;
- За сложность и интенсивность работы;
- За большой объем работы (в связи с отчетностью, с проведением мониторинга, с коррекционной работой, организацией работы по выполнению рекомендаций школьного консилиума, ПМПК, СИПР, с предпрофильной подготовкой, с выполнением ИПР и ИПРА, ИТР, с ведением дневников наблюдений, с социализацией обучающихся, развитием жизненных компетенций ребенка, с развитием организационно-практических умений и навыков, по формированию навыков выполнения социальных ролей, по формированию представлений об особенностях поведения в социальных ситуациях, по

формированию навыков коллективного взаимодействия, по формированию установки на безопасный здоровый образ жизни, по развитию мотивации к труду, бережному отношению к материальным и духовным ценностям, по формированию готовности к самостоятельной жизни);

- За качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- Своевременное и качественное осуществление профилактической работы с семьями и детьми, находящимися в группе риска социально опасного положения, в СОП;
- Своевременное, полное и качественная работа в информационных системах;
- Отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;
- Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- Участие в физкультурно-оздоровительной и спортивной работе;
- Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности, мониторингов;
- Результативность образовательно-воспитательной деятельности;
- Инновационная деятельность;
- Методическая деятельность;
- Взаимодействие с воспитателями, классными руководителями, с мед. персоналом с администрацией, с МОП;
- Взаимодействие, работа с родителями (законными представителями), родительское образование;
-
- По итогам работы.
- Иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

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

- За интенсивность и высокие результаты работы;
- За сложность и интенсивность работы;
- За большой объем работы;
- За качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- Качественная, своевременная уборка помещения столовой, содержание оборудования, инвентаря, посуды в соответствии с установленными нормами и правилами;
- Качественное приготовление пищи в соответствии с технологией;
- Своевременное обеспечение продуктами питания школы;
- Отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;
- Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- Содержание закрепленных помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями;
- Оперативное выполнение отдельных поручений работодателя;
- Отсутствие обоснованных жалоб по исполнению должностных обязанностей со стороны педагогов, фельдшера, воспитателей;
- Отсутствие обоснованных жалоб по исполнению должностных обязанностей со стороны администрации школы, сотрудников, за которыми закреплены здания, оборудование;
- Экономия топлива, др. жидкостей, используемых в автомобиле;
- Соблюдение правил по технике безопасности при ремонтных работах, при движении автомобиля;
- Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт автомобиля;

- Сохранность оборудования, посуды, обслуживаемых зданий и сооружений, охраняемых объектов;
- Соблюдение правил внутреннего распорядка, требований, правил пожарной безопасности, соблюдение правил при работе с электрооборудованием, соблюдение правил безопасности труда;
- Инициатива при замене временно отсутствующего работника;
- Участие в благоустройстве школьной территории, территории интернатов, территории столовой, территории гаража;
- По итогам работы;
- Иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

7.2. При конкретизации в учреждении видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые подразделяются 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).

7.3. 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 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.

7.4. Определение размеров выплат стимулирующего характера, доплат, премирования за период времени осуществляется соответствующей комиссией с учетом Положения об оплате труда. Состав комиссии утверждается руководителем общеобразовательного учреждения. Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний регламентируется Положением о комиссии, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива.

7.5. Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года, начисляются на тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и предельными размерами не ограничиваются. Руководитель общеобразовательного 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 общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения ежегодно.

7.6. Размер стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива общеобразовательного учреждения.

7.7. Общеобразовательное учреждение самостоятельно устанавливает сроки выплат (месяц, квартал, полугодие, год) на основании письменных или устных ходатайств в комиссию по материальному стимулированию.

7.8. Начисление стимулирующих выплат производится пропорционально отработанному времени работника в текущем периоде.

7.9. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

7.10. Вновь принятому на работу в общеобразовательное учреждение педагогическому работнику могут производиться стимулирующие выплаты единовременного характера.

7.11. В компетенцию образовательных учреждений входит самостоятельное решение вопроса о включении предложенных показателей результативности труда, изменении или уточнении перечня критериев оценки.

7.12. Параметры оценки деятельности работников для осуществления выплат стимулирующего характера в разрезе должностей приведены в Таблицах 15-35.

VIII. Выплаты иного характера

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю общеобразовательного учреждения, заместителям руководителя, работникам общеобразовательного учреждения 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 (40 лет-до 5000 рублей, 45 лет-до 6000 рублей, 50 лет-до 7000 рублей, 55 лет-до 8000 рублей, 60 лет-до 9000 рублей, 65 лет-до 10000 рублей), бракосочетания, рождения ребенка до 10000 рублей.

Размер единовременной материальной помощи заместителям руководителя и работникам общеобразовательного учреждения устанавливается локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения, руководителям - правовыми актами учредителя. Единовременная материальная помощь выплачивается на основании приказа учреждения с указанием конкретного размера выплаты.

8.2. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю общеобразовательного учреждения, заместителям руководителя,

и работникам общеобразовательного учреждения может осуществляться единовременная выплата в честь профессионального праздника.

Порядок установления, размеры и условия осуществления единовременной выплаты в честь профессионального праздника - «День Учителя» заместителям руководителя и работникам общеобразовательного учреждения определяются коллективным договором, приказом общеобразовательного учреждения в размере до 10000 рублей, руководителю - правовыми актами учредителя.

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

9.1. 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.

9.2. Руководитель, заместитель руководителя учреждения представляют информацию, указанную в пункте 9.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ

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

I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Воспитатель
Педагог-психолог
Педагог-библиотекарь
Социальный педагог
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед
Учитель-олигофренопедагог

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

Руководитель (директор, заведующий, начальник)
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)

III. Должности, относимые к административному персоналу

Документовед
Калькулятор
Секретарь руководителя

IV. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Помощник воспитателя

V. Должности, относимые к младшему обслуживающему персоналу

Водитель автомобиля
Истопник
Кладовщик
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Повар
Мойщик посуды
Сторож (вахтер)
Уборщик производственных и служебных помещений
Дворник
Машинист по стирке и ремонту спецодежды