

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Яринская средняя общеобразовательная школа»

СОГЛАСОВАНО
Собранием трудового коллектива
(протокол от 16.10.20 г. № 3)



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ «ЯРИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА»**

(вариант расчета основных работников по ученико-часу)

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем 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 N 12), постановлением 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)», отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами 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», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников

муниципальных бюджетных, казенных и автономных образовательных организаций Карагайского муниципального района, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального, основного, среднего общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных организациях (далее - учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Яринская средняя общеобразовательная школа» (далее - учреждение) формируется на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений 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 системы 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 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 учреждения;

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

1.3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, 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;

- применение 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).

1.4 Система оплаты труда устанавливается коллективным договором учреждения, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, органов местного самоуправления Карагайского муниципального района Пермского края, настоящим Положением.

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 не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

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

1.7. 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.

1.8. Термины

Класс-комплект—это группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

МРОТ – минимальный размер оплаты труда.

Оплата труда - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Инклюзивное обучение- обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей. Обучающиеся с ОВЗ или особыми образовательными потребностями обучаются совместно в общеобразовательном классе и адаптируются к системе образования, при наличии в учебном плане коррекционного развивающего блока.

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Оплата труда работников учреждений включает:

тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Оплата труда работников учреждений осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников

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

2.1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений 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.

2.2. Выплаты компенсационного характера

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

Наименование выплаты
Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам выявленных вредных факторов специальной оценкой условия труда
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями
За работу в ночное время
Оплата сверхурочной работы
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни
Иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
За совмещение профессий (должностей)**
За расширение зон обслуживания
За увеличение объема работ
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**
За работу в сельской местности п.2.2.5 настоящего Положения
За классное руководство (кураторство) п.2.2.6 настоящего Положения **
За работу в системе ЭПОС п.2.2.7 настоящего Положения
За заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями п. 2.2.8 настоящего Положения **
За руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями п. 2.2.9 настоящего Положения **

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

2.2.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

2.2.5. Специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается надбавка в размере 25 процентов к заработной плате согласно перечню, установленному приложением 2 к настоящему Положению.

2.2.6. Выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам отражается в начислении как «Ежемесячная выплата за классное руководство – единая субвенция «муниципальное задание» (КР) рассчитывается по формуле:

$$КР = Рв * Кчел, \text{ где}$$

Рв- размер выплаты за обучающегося установленный в соответствии с п. 2.2.6.1; Кчел- количество человек в классе (классе-комплекте).

2.2.6.1 размер выплат за 1 ребенка в месяц:

- обучающиеся по общеобразовательной программе – 77,6 руб.;
- обучающиеся по адаптированной программе – 92,8 руб.

2.2.6.2. Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя увеличивается на 25 процентов за работу в сельской местности.

2.2.6.3. Выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам выплачивается за фактически отработанное время.

2.2.6.4. Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом муниципальной общеобразовательной организации ежегодно на начало учебного года. Размер вознаграждения утверждается приказом муниципальной общеобразовательной организации ежемесячно.

2.2.6.5. Педагогические работники могут получать вознаграждение за классное руководство в двух и более классах (классах-комплектах в малокомплектных сельских муниципальных образовательных организациях). Размер вознаграждения определяется суммарно по количеству детей класса (класса-комплекта).

2.2.6.6. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам рассчитывается отдельно по каждому виду образовательной программы.

** Данная выплата не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ

2.2.7. Компенсационная выплата за работу в системе ЭПОС:

2.2.7.1. 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
---	---	---	---	---

2.2.7.2. 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%.

Компенсационная выплата за работу в системе ЭПОС за 1 качественно заполненный дневник –рекомендованная минимальная сумма 1 рублей за 1 дневник в неделю.

Пример: в 5 классе по учебному плану 4 часа русского языка, 5 часов математики, 2 часа физической культуры, и т.д. 15 обучающихся.

Размер в неделю за 1 дневник:

$$15 * 1 = 15 \text{руб.}$$

30 часов по учебному плану в неделю $15/30 = 0,50$ рублей стоит 1 час

*Учитель математики- $5 * 0,50 * 4,345 * 1,25$ (25 процентов за работу в сельской местности) * 1,15 (уральский коэффициент) = 15,62 в месяц;*

*Учитель русского- $4 * 0,5 * 4,345 * 1,25$ (25 процентов за работу в сельской местности) * 1,15 (уральский коэффициент) = 12,5 руб. в месяц;*

*Учитель физической культуры – $2 * 0,5 * 4,345 * 1,25$ (25 процентов за работу в сельской местности) * 1,15 (уральский коэффициент) = 6,25 руб. в месяц и т.д.*

2.2.8. Компенсационная выплата за заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями осуществляется на основании приложения 5 к настоящему Порядку.

2.2.9. Компенсационная выплата за руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) формированиями всех уровней составляет 600 руб. в месяц (сумма с учетом 25 процентов за работу в сельской местности).

2.2.10. Педагогическим работникам устанавливается повышенный на 20 процентов размер окладов (должностных окладов) за ведение педагогической деятельности с детьми обучающимися по адаптированной программе, при наличии и реализации программы для детей с ОВЗ.

2.2.10.1. Специалистам учреждений с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается повышенный на 20 процентов размер окладов (должностных окладов) согласно перечню работников учреждения, утвержденному руководителем муниципального учреждения по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления муниципального учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.3.1.1. выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);

2.3.1.2. выплаты за высокие результаты выполняемых работ, оказываемых услуг;

2.3.1.3. выплаты за общий стаж работы согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Общий стаж работы	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	От 0 до 3 лет ¹	20
2	От 3 до 8 лет	10
3	От 8 до 13 лет	15
4	От 13 до 18 лет	20
5	От 18 до 23 лет	25
6	Свыше 23 лет	30

в общий стаж работы, дающий право на выплату включается:

- время работы в учреждении на соответствующих должностях;
- время работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации на соответствующих должностях;
- время обучения работников учреждения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в указанный период в муниципальных, государственных учреждениях;
- руководителям и специалистам – время работы в организациях независимо от их организационно - правовых форм на бухгалтерских, экономических, юридических, педагогических должностях и иные периоды работы опыт и знания по которым необходимы для обязанностей по занимаемой

¹ для молодого специалиста, который получил начальное, среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности в течение одного года должности.

2.3.1.4. иные выплаты стимулирующего характера связанные с уставной деятельностью учреждения, устанавливаемые руководителем учреждения с участием коллегиального органа управления и (или) профсоюзного органа

учреждения.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к *базовой ставке (окладу)*, если иное не предусмотрено законодательством.

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

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются локальным актом учреждения с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника по итогам месяца, четверти, учебного года, финансового года. Приложение 3к настоящему Положению.

Стимулирование руководителя за педагогическую деятельность выплачивается только на основании нормативно-правового акта учредителя, который издается после направления ходатайства о коллективном решении для назначения выплаты.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием коллегиального органа управления и (или) профсоюзного органа учреждения.

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

III. Оплата труда основного персонала учреждения

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

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 4 к настоящему Положению.

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

Если в общеобразовательном классе имеется обучающийся (воспитанник) со статусом «ОВЗ» и для него реализуется программа для детей «ОВЗ» находящихся на инклюзивном обучении, заработная плата в таком классе рассчитывается отдельно.

3.3. Зарплата педагогических работников учреждений рассчитывается по формуле (ЗПп):

$$\text{ЗПп} = \text{Баз} + \text{Кк} + \text{Кстим} + \text{Н}, \text{ где}$$

Баз- базовая ставка заработной платы;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

3.3.1 Базовая ставка заработной платы рассчитывается по формуле:

$$\text{Баз} = \text{Стп} \times \text{С} \times \text{Бп} \times \text{Кнед.} \times (1 + \text{Ксл} + \text{Кобр} + \text{Ккв}), \text{ где}$$

Стп - тарифная ставка педагогических работников;

С - количество обучающихся по предмету в каждой группе (классе):

- при индивидуальном обучении количество обучающихся 1,5;

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

Бп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждой группе (классе), при условии класса-комплекта количество часов по предмету учитывается по наибольшему объему учебной нагрузки.

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

Ксл - повышающий коэффициент сложности по предмету, приложение 5 настоящему Положению;

Кобр - повышающий коэффициент образования, приложение 6 к настоящему Положению;

Ккв - повышающий коэффициент квалификации, приложение 7 настоящему Положению.

3.3.1.1 Тарифная ставка педагогических работников (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле (Стп):

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

С - минимальная базовая сумма в месяц 4000¹руб., при обучении детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по специальным образовательным программам базовая сумма увеличивается на 20%, при обучении детей с ОВЗ находящихся на инклюзивном обучении базовая сумма увеличивается на 10%.

Ч - количество часов в неделю (Ч = 18);

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

Сн - нормативная наполняемость класса:

- в основных общеобразовательных классах нормативная наполняемость класса (класса-комплекта) - 15 чел;

- в основных общеобразовательных классах, где наполняемость меньше 15 человек, нормативная наполняемость класса (класса-комплекта) соответствует количеству обучающихся в данном классе (классе-комплекте)

Пример:

Иванова Ольга Ивановна, учитель начальных классов, имеет высшее образование, высшую квалификацию.

протарифицирована:

1 класс

Русский язык- 4 часа,

Математика- 3 часа,

Литературное чтение- 4 часа,

И т.д- 7 часов

Итого 18 часов

3 класс

Русский язык-5 часа,

Математика- 4 часа,

Литературное чтение- 4 часа,

И т.д- 5 часов

Итого 18 часов

в 1 классе 5 детей, в 3классе - 4 ребенка.

Расчет ученико-часа:

*Стп = 4000/(18*4,345*9) (9=5+4 нормативная наполняемость класса (класса-комплекта) соответствует количеству обучающихся в данном классе (классе-комплекте))= 5,68руб.*

Соответственно заработная плата Ивановой Ольги Ивановны за русский язык
 $Зпн = 5,68 * 9 * 5 \text{ часов (при условии класса-комплекта количество часов по предмету учитывается по наибольшему объему учебной нагрузки)} * 4,345 * (1+0,193 \text{ слож. пред.} + 0,2 \text{ высш. обр.} + 0,3 \text{ высш.квал.}) * 1,25 \text{ (25 процентов за}$

¹включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

*работу в сельской местности)*1,15 (уральский коэффициент)=2 701,21 руб.*

- в специальных классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классах-комплектах) - 12 чел.;
- в специальных классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классах-комплектах) «особый ребенок» - 5 чел.;
- в специальных классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классах-комплектах) где наполняемость меньше 5 человек, нормативная наполняемость класса (класса-комплекта) соответствует количеству обучающихся в данном классе (классе- комплекте);
- в специальных классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классах-комплектах) где наполняемость меньше 12 человек, нормативная наполняемость класса (класса-комплекта) соответствует количеству обучающихся в данном классе (классе- комплекте);
- при индивидуальном обучении детей нормативная наполняемость - 1,5 человек;

Пример:

Иванченко Сергей Петрович, учитель русского языка, образование среднее, соответствие занимаемой должности. 1 ребенок на индивидуальном обучении, по адаптированной программе. Протарифицирован на 2 часа в неделю - русского языка.

Расчет ученико-часа:

*Стп = 4000*1,2 (при обучении детей с ограниченными возможностями здоровья базовая сумма увеличивается на 20%)/(18*4,345*1,5)при индивидуальном обучении количество обучающихся 1,5)= 40,91руб.*

Соответственно заработная плата Иванченко Сергея Петровича

*Зпп = 40,91*1,5 (при индивидуальном обучении количество обучающихся 1,5) *2 часа*4,345* (1+0,200 слож.пред.+0,1 сред.спец обр.)* 1,25 (25 процентов за работу в сельской местности)*1,15 (уральский коэффициент)= 996,67 руб.*

- при инклюзивном обучении нормативная наполняемость соответствует количеству обучающихся в основном общеобразовательном классе, но не более 15 человек.

Пример:

Петрова Инна Гавриловна, преподаватель русского языка, образование высшее, высшая квалификация. Протарифицирована на 5 часов в неделю.

9 класс- 12 человек, в том числе 2 ребенка с ОВЗ

Расчет ученико-часа:

*Стп = 4000/(18*4,345*12)=4,26 руб.*

*Для ОВЗ ученико - час = 4,26*1,1=4,68руб. (при обучении детей с ОВЗ находящихся на инклюзивном обучении базовая сумма увеличивается на 10%.)*

Соответственно заработная плата Петровой Ольги Ивановны
 $ЗПн = 4,68 * 12$ (инклюзивное обучение, при условии реализации программы)
 $* 5 \text{ часов} * 4,345 * (1 + \text{слож.пред } 0,2 + \text{выш.обр } 0,2 + \text{выш.квал } 0,3) = 1,25$ (25 процентов за работу в сельской местности) $* 1,15$ (уральский коэффициент) **2 986,80 руб.**

Тарифная ставка педагогических работников рассчитывается учреждением по состоянию на начало учебного года.

При разработке учебного плана учреждения учитывается максимальная учебная нагрузка, которая не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

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

3.4. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

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

Баз- базовая ставка заработной платы;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера;

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

3.4.1 Базовая ставка заработной платы рассчитывается по формуле:

$$\text{Баз} = \text{Оклад} \times (1 + \text{Ксл} + \text{Кобр} + \text{Ккв})$$

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.2 настоящего Положения и включает в себя ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года; при работе с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, работнику устанавливается повышенный на 20 процентов размер окладов (должностных окладов) по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления муниципального учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с

ограниченными возможностями здоровья;

Кобр - повышающий коэффициент образования, приложение 6 к настоящему Положению;

Ккв - повышающий коэффициент квалификации, приложение 7 к настоящему Положению.

IV. Оплата труда руководителей учреждений и их заместителей

4.1. Оплата труда руководителей учреждений и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле (Зпрук):

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

ЗПрук - заработная плата руководителя учреждения;

Баз – базовая ставка (должностной оклад) руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в соответствии с категорией учреждения, приложение 8 к настоящему Положению.

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

4.3. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле (ЗПзам):

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

Баз – базовая ставка (должностной оклад) заместителя руководителя учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

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

4.5. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам,

предусмотренным по выполняемой преподавательской работе в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

4.6 Выполнение преподавательской работы руководителя учреждения допускается в основное рабочее время с нагрузкой не более 9 часов в неделю, с согласия учредителя.

V. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

5.1. Заработная плата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле (ЗПувп):

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

Баз - базовая ставка (оклад (должностной оклад)) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.2 настоящего Положения;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле (ЗПмоп):

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

Баз – базовая ставка (оклад (должностной оклад)) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.2 настоящего Положения;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

VI. Фонд оплаты труда

6.1. 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.

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

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

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

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

6.3. 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:

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

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

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

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

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

6.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. моп},$$

где

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 70% от ФОТст учреждения;

ФОТст. 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.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждений руководителям, заместителям руководителя и работникам учреждений может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

- тяжелого материального положения;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- в связи с юбилейными датами 50,55,60,65,70.

7.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1 настоящего Положения.

7.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1 настоящего Положения на основании локального акта, коллективного договора.

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

8.1. 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.

8.2. Руководитель, заместитель руководителя учреждения представляют информацию, указанную в пункте 8.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

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

8.4. Информация, предусмотренная пунктом 8.1 настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

1. Определение размера должностного оклада педагогических работников.

1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня.

Таблица 1

Наименование должностей	Минимальный размер должностных окладов, руб.
инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6420

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, второго квалификационного уровня.

Таблица 2

Наименование должностей	Минимальный размер должностных окладов, руб.
педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	6035

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, третьего квалификационного уровня

Таблица 3

Наименование должностей	Минимальный размер должностных окладов, руб.
воспитатель, педагог-психолог	6579

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, четвертого квалификационного уровня.

Таблица 4

Наименование должностей	Минимальный размер должностных окладов, руб.
учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), логопед, педагог-библиотекарь	7157

2. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:

2.1 профессиональная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Таблица 5

Наименование должностей	Минимальный размер должностных окладов, руб.
-------------------------	--

помощник воспитателя, секретарь учебной части	4590
---	------

2.2. профессиональная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

2.2.1. первый квалификационный уровень

Таблица 6

Наименование должностей	Минимальный размер должностных окладов, руб.
младший воспитатель	4743

2.2.2. второй квалификационный уровень

Таблица 7

Наименование должностей	Минимальный размер должностных окладов, руб.
диспетчер образовательного учреждения	4930

3. Размеры должностных окладов административного персонала.

Таблица 9

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Минимальный размер должностного оклада, руб.
общеотраслевые должности служащих первого уровня	первый квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь, библиотекарь	5814
общеотраслевые должности служащих второго уровня	второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством	6868
общеотраслевые должности служащих второго уровня	первый квалификационный уровень		5205

4. Размер должностного оклада руководителя структурного подразделения.

Таблица 10

Профессиональные группы	Квалификационные группы	Наименование профессий	Минимальный размер должностного оклада, руб.
должности руководителей структурных подразделений	первый квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной мастерской.	5360
должности руководителей структурных подразделений	второй квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и (или) программу	

		дополнительного образования детей; начальник (заведующий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультативного пункта, учебной мастерской, учебного хозяйства.	5730
--	--	--	------

5. Размеры должностных окладов общепрофессиональных профессий рабочих.

Таблица 11

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Минимальный размер должностного оклада, руб.
общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	первый квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го, 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: -кладовщик; -рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; -уборщик служебных помещений; -подсобный рабочий кухни; -сторож; -оператор котельной	4200
	второй квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии со (старший по смене) производным названием "старший"	4930
общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	первый квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: -водитель; -электрик; -повар	4540

	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: -повар	4980
	третий квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4050
	четвертый квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренных 1-3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, ответственные работы выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы: -водитель автобуса	8245

6. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

Таблица 12

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
10.1	специалист по закупкам (контрактный управляющий); специалист по охране труда; контролер технического состояния транспорта	7743

Размеры должностных окладов общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются руководителем организации самостоятельно, но не ниже рекомендуемого 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.

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей расположенных в сельских населенных пунктах

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

Заведующий (начальник) структурным подразделением

Учитель

Преподаватель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед (логопед)

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Руководитель физического воспитания

Мастер производственного обучения

Методист

Старший методист

Инструктор-методист

Старший инструктор-методист

Музыкальный руководитель

Воспитатель

Старший воспитатель

Социальный педагог

Дежурный воспитатель

Педагог-психолог

Педагог-организатор

Педагог-библиотекарь

Педагог дополнительного образования

Старший педагог дополнительного образования

Старший вожатый

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре

Тьютор

Диспетчер

Документовед

Инженер

Инспектор по кадрам

Механик

Специалист по кадрам

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей для установления стимулирующих выплат

1. Показатели эффективности деятельности основного, прочего персонала учреждения (не распространяется на деятельность классных руководителей)

№п/п	Критерии	Показатели	Балл
1	Участие в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года»	участник	1
		призёр	2
		победитель	3
2	Представление педагогического опыта на научно-практических конференциях педагогов (Очное участие) Заочное участие - 1 б. Не более 6 баллов, при наличии диплома +1 балл	Уровни участия:	
		институциональный	1
		муниципальный	2
		региональный	3
3	Демонстрация педагогического опыта (урок, мастер-класс, семинар и др.) не более 10 баллов	институциональный	1
		муниципальный	2
		региональный	3
4	Реализация инновационной (экспериментальной) программы в рамках экспериментальных площадок		1
5	Участие в работе временных творческих групп	наличие качественных материалов	1
		презентация опыта работы группы на педсоветах, заседаниях ШМО	1
6	Публикация методических материалов в научно-методических сборниках, газетах, журналах (кроме сборников с НПК)		1
7	Размещение материалов об образовательном процессе класса, школы (не более 3-х баллов)	информационные (не реже 1 раза в четверть)	1
		аналитические	1
		методические	1
8	Реализация плана работы по какому - либо направлению деятельности (экологическое, патриотическое и т.д.)		2

9	Конкурс "Класс года"	победитель (призер)	3(2)
10	Эффективность профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятий с обучающимися, состоящими на учете в ОДН ОВД, в "группе риска", находящихся в СОП	снятие с учета	1
		100%занятость доп.образованием	1
		100% охват каникулярным отдыхом	1
		кураторство ИПР (за каждого обучающегося)	1
		качественное ведение проекта "Траектория"	2
11	Участие в комплексной организации отдыха и занятости детей в каникулярное время	защита на педсовете и реализация авторской программы	1
		руководство отрядом проекта школы	1
12	Эффективность мероприятий по профилактике заболеваний, употребления ПАФ, ООД (Отчет классного руководителя)	отсутствие учащихся, стоящих на проф.учетах	2
		отсутствие случаев травматизма (технология, физика, химия, физкультура, спорт. секциях, прогулки ГПД)	2
		кол-во пропущенных уроков по болезни ниже среднего показателя по школе	1
13	Проведение предметной недели		1
14	Отсутствие учащихся, переведенных условно в следующий класс по учебному предмету		1
15	Доля учащихся 9 классов, допущенных до государственной (итоговой) аттестации по учебному предмету	100%	1
16	За работу в системе ЭПОС		5
17	100 % учащихся выпускных классов справились с тестированием по предмету (ВПР - отсутствие низкого уровня) без учета пересдачи	русский язык и математика	2
		другие предметы	1
18	Наличие учащихся, получивших на итоговой аттестации 70 и более баллов (ВПР - высокий уровень)		5
19	Средний тестовый балл (ВПР,	муниципального	2

	ОГЭ) учащихся выше (расчет по учебному предмету всех обучающихся)	краевого	2
20	Наличие учащегося, набравшего 100 баллов за экзаменационное тестирование по предмету	за каждого	5
21	Разработка и защита элективных курсов (9 класс)		1
22	Подготовка качественных документов для комплексного обследования на муниципальную ПМПК	за каждого обучающегося	1
23	Результативность регионального мониторинга	отсутствие низкого уровня	2
24	Выполнение учебного плана (среднее значение по каждому уч. предмету)	более 90%	1
		100%	2
25	Степень удовлетворенности качеством образовательной услуги	не ниже предыдущего учебного года	1
		выше уровня прошлого года	2
26	Всероссийская олимпиада школьников: (за каждого участника. За институциональный этап баллы ставятся, если учащиеся не участвовали в других этапах) Баллы суммируются	институциональный:	
		призер	1
		победитель	2
		муниципальный этап:	
		участие	2
		призер	3
		победитель	5
		заочный региональный этап: Участие	3
		региональный этап:	
		участие	5
		призер	10
победитель	15		
27	Региональная олимпиада школьников: Если количество участников не ограничено, то за участие не более 5 баллов	Муниципальный этап:	
		участие	1
		призер	2
		победитель	3
		Региональный этап:	
		участие	4
		призер	5
победитель	7		
28	Конкурс учебно-исследовательских работ учащихся (за каждого участника)	институциональный	2
		Муниципальный этап:	
		участие	2
		призер	3
		победитель	5
		Региональный этап:	

		участие	4
		призер	7
		победитель	10
29	Интеллектуальные, творческие турниры, игры и конкурсы. Спортивные соревнования (очное участие). За диплом	Муниципальный этап:	
		призер	1
		победитель	2
		Региональный этап:	
		призер	3
		победитель	4
		Всероссийский этап:	
		призер	3
		победитель	4
		Международный этап:	
		призер	3
		победитель	4
30	Участие в сетевых предметных проектах	муниципальный	2
		региональный	2
		федеральный	2
		международный	2

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

№	критерии	показатели	Условия и сроки выплат	Сумма (руб.)
1	за интенсивность и высокие результаты работы	-качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний в «Журнале отзывов и предложений по организации питания в школьной столовой» (1 раз в квартал)	500,00
		-качество уборки помещений	Отсутствие замечаний в «Журнале отзывов и предложений по организации уборки служебных помещений» (1 раз в квартал)	500,00
2	за оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	-качественное выполнение заявок	Выполнение всех заявок в кратчайшие сроки	

3. Показатели и критерии расчета стимулирующих выплат педагогическим работникам (воспитатели) структурного подразделения «Детский сад»

№	критерии	показатели	балл
1	Участие педагога в очном конкурсе профессионального мастерства «Учитель года»	участник	1
		призер	2
		победитель	3
2	Проведение открытых занятий, мастер-классов и мероприятий, выступления на педсоветах по реализации Программы развития ОО	На институциональном уровне	1
		На районном уровне	2
		На краевом уровне	3
3.	Публикации в сборниках всероссийского и краевого уровней		2
4	Участие (очное) воспитанников в конкурсах, выставках, соревнованиях, акциях, мероприятиях (наличие сертификата, диплома, грамоты)	участник	1
		призер	2
		победитель	3
5	Работа с родителями	Родители-участники, призеры мероприятий муниципального уровня	2
	Отсутствие жалоб родителей, детского травматизма		2
	<p>Качественная организация воспитательно-образовательного процесса и физкультурно-оздоровительной работы с детьми</p> <ul style="list-style-type: none"> • Использование здоровьесберегающих технологий • Дополнительное образование детей (кружки) • Проведение различных мероприятий в ДОУ 		3
	<p>Самообразование педагога</p> <ul style="list-style-type: none"> • Участие в методической работе ДОУ и районных объединениях • Участие в семинарах, вебинарах, изучение инноваций в работе • Наличие публикаций 		3
	Обеспечение высокой посещаемости детей	100% 90 - 80% 80 – 70%	3 2 1

ПЕРЕЧЕНЬ

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

I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Воспитатель
Методист
Педагог дополнительного образования
Педагог-психолог
Социальный педагог
Старший воспитатель
Старший методист
Старший научный сотрудник
Старший преподаватель
Тьютор
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед
Руководитель физического воспитания
Музыкальный руководитель
Мастер производственного обучения
Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности
Логопед
Педагог-библиотекарь

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

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

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному

Главный специалист
Инженер-программист (программист)
Делопроизводитель
Кассир

Машинистка
Секретарь
Секретарь-машинистка
Специалист по кадрам
Специалист по закупкам
Контрактный управляющий
Лаборант
Документовед
Диспетчер
Инженер
Юрисконсульт
Инспектор по кадрам
Экономист
Библиотекарь
Специалист по охране труда;
Контролер технического состояния транспорта

Примечание: При формировании перечня должностей, относимых к младшему обслуживающему персоналу следует руководствоваться Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

Предмет	Размер коэффициента
1	2
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы (русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир)	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185
Литература	0,168
География, природоведение	0,168
Технология	0,145
Обществоведение	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физическое воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента (факультативы, элективные курсы, кружки и предметы, не указанные в данной таблице)	0,072
Музыка	0,067
Право	0,06
ИЗО	0,05
Астрономия	0,05

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.

Коэффициент
уровня образования педагогической работы *

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее образование	0,2
Среднее профессиональное образование	0,1

* высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации.

Приложение 7 к Положению
о системе оплаты труда работников
в муниципальном бюджетном
образовательном учреждении
«Яринская средняя
образовательная школа»
(вариант расчета основных
работников по ученико-часу)

Коэффициент
квалификации педагогических работников

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

Приложение 8 к Положению
о системе оплаты труда работников
в муниципальном бюджетном
образовательном учреждении
«Яринская средняя
образовательная школа»
(вариант расчета основных
работников по ученико-часу)

Должностной оклад руководителей
учреждения

Категория учреждения	Количество обучающихся в учреждении	Размер оклада, руб.
1 группа	До 90 человек	16 250
2 группа	От 91 до 500 человек	17 524
3 группа	Свыше 500 человек	21 788
4 группа *Специальные (коррекционные) образовательные организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	До 100 человек	20 176