

Принято
на Общем собрании работников
МБОУ «Усть-Язьвинская ООШ»
Протокол от 27.08.2021 г. № 2

Утверждаю

И.о. директора
МБОУ «Усть-Язьвинская ООШ»
Н.А. Собынина
Приказ от 31.08.2021 № 89



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулирования работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Усть-Язьвинская основная общеобразовательная школа»

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы», 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)», постановлением Правительства Пермского края от 29 декабря 2012 года № 1608-п «О минимальных размерах окладов по профессиональным квалификационным группам, а также выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера рабочим государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края», 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 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 г. (протокол от 24 декабря 2019 г. № 11) и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, постановлением администрации Красновишерского городского округа от 10 марта 2020 г. № 151 «Об утверждении Порядка оплаты труда и стимулировании работников муниципальных образовательных учреждений Красновишерского городского округа» и определяет порядок и условия оплаты труда руководителя, работников учреждения, порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2 Система оплаты труда работников учреждения формируется на основе следующих принципов:

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

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

установление в учреждении систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за 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 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;

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

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется образовательным учреждением самостоятельно и утверждается коллегиальным органом управления и (или) профсоюзным органом образовательного учреждения с учетом следующих принципов:

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

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

1.6 Индексация заработной платы работников образовательных учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1 Основные условия оплаты труда.

2.1.1 Оплата труда работников образовательных учреждений включает: тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.1.2 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников образовательных учреждений согласно приложению 1 к настоящему Положению, которое 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 учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя

2.2 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
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
выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии филиальной сети:
в зависимости от суммарной удаленности:
до 20 км – 10%;
21-50 км – 20%;
51-70 км – 25%;
более 71 км – 30%
количество филиалов:
1 филиал – 10%;
2 филиала – 20%;
3 филиала и более – 30%

выплата компенсационного характера за организацию деятельности структурного подразделения (филиала) бывшему руководителю реорганизованного учреждения, работающему в должности учителя, в размере: до 100 обучающихся – 25%; от 101 до 200 обучающихся – 50%; свыше 201 обучающихся – 75%
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
за классное руководство (кураторство)
за работу в системе ЭПОС
за проверку письменных работ
за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и иными структурными подразделениями
за руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями
ежемесячная выплата за наличие детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении (организации)
ежемесячная выплата за работу в учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, с девиантным поведением
ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности
иные дополнительные компенсационные выплаты

2.2.2 Специалистам учреждения, работающим в сельском населенном пункте, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно перечню, установленному приложением 2 к настоящему Положению.

2.2.3 Специалистам учреждения для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья устанавливается повышенный на 15-20 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов.

Перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15-20 процентов, определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

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

2.2.5 Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

2.2.6 Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в учреждении, как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

2.2.7 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.

2.2.8 Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

2.2.9 Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

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

2.3.1 установить дифференцированный размер выплаты в зависимости от выполняемых функций, учитывающий:

ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);

организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-9 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;

работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;

организацию родительского просвещения.

2.3.2 Рекомендуемый размер выплаты за полный класс - комплект – 1 700 рублей в месяц за счёт средств бюджета Пермского края и 5 000 рублей за счёт средств федерального бюджета.

2.4 Особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС:

2.4.1 В соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 17 октября 2019 г. № 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
---	---	---	---	---

2.4.2 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%.

2.5 Выплаты стимулирующего характера.

2.5.1 Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.5.1.1 премиальные выплаты по итогам работы;

2.5.1.2 выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

2.5.1.3 выплаты за педагогический стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам согласно нижеприведенной таблице:

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

2.5.1.4 выплаты педагогическим работникам за квалификацию, в следующих размерах:

Показатели квалификации	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
Первая квалификационная категория	20
Высшая квалификационная категория	30

2.5.1.5 иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждения с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

Перечень показателей для установления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 2.5.1.1, 2.5.1.2 настоящего Положения, приведен в приложении 3 к настоящему Положению.

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

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

III. Оплата труда основного персонала учреждения

3.1 Основной персонал учреждения - работники образовательного учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом образовательного учреждения целей деятельности этого образовательного 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. № 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 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 учреждения рассчитывается по формуле:

3.3.1

1 вариант:

$$ЗПп = (Стп \times О \times Чу \times Кнед) \times (1 + Ксл) + Н + Кк + Кстим, \text{ где}$$

ЗПп – заработная плата педагогического работника;

Стп – тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

О – фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе (классе), по направленности в каждом объединении (группе) дополнительного образования;

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

Чу – количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждой группе (классе), по направленности по учебному плану в каждом объединении (группе) дополнительного образования;

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

Ксл – коэффициент, учитывающий сложность предмета, сложность направленности образовательной программы дополнительного образования, устанавливается учреждением самостоятельно;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Стп рассчитывается по формуле:

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

С – рекомендуемая базовая сумма не менее 7800 руб.;

Ч – количество часов в неделю (норма 18 часов);

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

Сн – нормативная наполняемость класса, объединения или группы:

в общеобразовательных учреждениях:

городская местность – 25 человек,

сельская местность – 15 человек,

в общеобразовательных учреждениях, специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья – 12 человек;

в общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья в классах «Особый ребенок» - 5 человек;

в объединениях (группах) дополнительного образования - до 15 человек, для детей с ограниченными возможностями здоровья – до 7 человек.

3.3.2

2 вариант:

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

ЗПп - заработная плата педагогического работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательного учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 подраздела 2.1 раздела II настоящего Положения;

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым образовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

В случае если образовательное учреждение реализует 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 При условии ведения образовательной работы в группе (классе), скомплектованной из детей с ограниченными возможностями здоровья, заработная плата рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпи} = ((\text{Стп} \times \text{Чу} \times \text{О} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Ксл})) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпи – заработная плата педагогического работника при иной форме обучения. Зарботная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Стп – тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Чу – количество часов по предмету по учебному плану за неделю;

О – фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе (классе);

Усн – условный коэффициент, учитывающий нормативную наполняемость группы (25/NN, где NN - нормативная наполняемость);

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

Ксл – коэффициент, учитывающий сложность предмета, сложность направленности образовательной программы дополнительного образования, устанавливается учреждением самостоятельно;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.5 При индивидуальном обучении обучающегося заработная плата педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпиО} = ((\text{Стп} \times \text{Чу} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Ксл})) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпиО – заработная плата педагогического работника при индивидуальной форме обучения. Зарботная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Стп – тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Чу – количество часов по предмету по учебному плану за неделю;

Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса;

Усн = 12,5 – для городских школ;

Усн = 7,5 – для сельских школ;

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

Ксл – коэффициент, учитывающий сложность предмета, устанавливается учреждением самостоятельно;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.6 Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

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

ЗПпр – заработная плата педагогического работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательного учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 подраздела 2.1 раздела II настоящего Порядка;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.7 Рекомендуемые коэффициенты сложности предмета, устанавливаемые педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс:

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185
Литература	0,168
География	0,168
Технология	0,145
Обществоведение	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физ. воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072
Музыка	0,067
Право	0,06
ИЗО	0,05
Астрономия	0,05

3.8 Рекомендуемые коэффициенты сложности направленности дополнительных общеразвивающих программ:

№ п/п	Направленность образовательной программы	Размер коэффициента
1	2	3
1	Техническая	0,14
2	Туристско-краеведческая	0,14
3	Естественнонаучная	0,13
4	Художественная	0,12
5	Физкультурно-спортивная	0,10
6	Социально-педагогическая	0,10

IV. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей

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

4.2 Заработная плата руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗПрук – заработная плата руководителя образовательного учреждения;

Оклад – должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается на 1 января очередного календарного года нормативным актом учредителя;

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

Кк – выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

Кстим – выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

4.3 Заработная плата заместителей руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗПзам – заработная плата заместителя руководителя образовательного учреждения;

Оклад – должностной оклад заместителя руководителя образовательного учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем образовательного учреждения, устанавливается на 20-40% ниже должностного оклада руководителя этого образовательного учреждения;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

4.4 Заработная плата руководителей структурных подразделений (филиалов) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПрук СП(Ф)} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПрук СП(Ф) – заработная плата руководителей структурных подразделений (филиалов) образовательного учреждения;

Оклад – должностной оклад руководителей структурных подразделений (филиалов) образовательного учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем образовательного учреждения, устанавливается ниже должностного оклада руководителя этого образовательного учреждения в следующих размерах:

на 40 – 50 % в структурных подразделениях (филиалах), реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего

образования;

на 50 – 60 % в структурных подразделениях (филиалах), реализующих основные общеобразовательные программы начального общего образования;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 2.5.1.1 и 2.5.1.2 раздела II настоящего Порядка, заместителям руководителя образовательного учреждения рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям образовательных учреждений.

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

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

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого образовательного 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 образовательного 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».

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

5.1 Заработная плата работников образовательного учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

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

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

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательного учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 подраздела 2.1 раздела II настоящего Порядка;

Н – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

5.2 Заработная плата работников образовательного учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

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

ЗПмоп – заработная плата работника образовательного учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательного учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 подраздела 2.1 раздела II настоящего Порядка;

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

VI. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

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

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

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

6.4 Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

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

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

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

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

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

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

ФОТ_д – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) образовательного учреждения;

ФОТ_к – компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательного учреждения распределяется по формуле:

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

ФОТ_{осн} – базовая часть фонда оплаты труда основного персонала образовательного учреждения (составляет не менее 60% от ФОТ_б учреждения);

ФОТ_{ауп} – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} – 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 Порядку.

6.6 Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

ФОТст. осн – стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала образовательного 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 образовательного учреждения руководителю, заместителям руководителя и работникам образовательного учреждения может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в следующих случаях:

- тяжелого материального положения;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- иных уважительных причин.

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

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

VIII. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и заместителя руководителя образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

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

8.2 Руководитель, заместитель руководителя образовательного 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.

Приложение 1
к Положению об
оплате труда и стимулирования
работников МБОУ
«Усть-Язьвинская ООШ»

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
МБОУ «Усть-Язьвинская ООШ»

*1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»*

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6183,00

*2. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»*

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	Помощник воспитателя, секретарь учебной части	5412,00

**3. Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1	2-й квалификационный уровень	Социальный педагог	9678,75
3.2	3-й квалификационный уровень	Воспитатель	9022,5
3.3	4-й квалификационный уровень	Учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	6905,00

4. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
4.1	Специалист по закупкам; специалист по охране труда	8356,00

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

<*> Минимальный размер оклада, предусмотренный для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования. Вопрос об установлении конкретного рабочего минимального размера оклада, предусмотренного для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», решается руководителем муниципального учреждения по согласованию с представительным органом работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда рабочих муниципальных учреждений.

Руководителям муниципальных учреждений рекомендуется к 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих

второго уровня» относить рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, тарифицированных до введения отраслевых систем оплаты труда работников по 9 – 12-му разряду Единой тарифной сетки.

Приложение 2
к Положению об
оплате труда и стимулирования
работников
МБОУ «Усть-Язьвинская ООШ»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов образовательных учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах

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

Учитель
Преподаватель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед (логопед)
Музыкальный руководитель
Воспитатель
Социальный педагог
Педагог-психолог
Педагог-организатор
Педагог-библиотекарь
Педагог дополнительного образования

Приложение 3
к Положению об
оплате труда и стимулирования
работников
МБОУ «Усть-Язьвинская ООШ»

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей для установления стимулирующих выплат

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения:

1.1. Результативность по предмету по итогам за четверть и год (выплаты производятся в следующей четверти - ежемесячно). При отсутствии оценок (учащиеся 1-2 кл.) по среднему баллу по начальным классам.

R_{np} – результативность по предмету:

$R_{np} = 5 + k_{сл} * R_{ср} - 0,5N$, где

$k_{сл}$ – коэффициент сложности: математика, русский – 1,1; ин. яз., ОИВТ, физика, химия – 1; литература, история – 0,8; биология, география – 0,7; физкультура, ОБЖ – 0,5; труд, изо, музыка – 0,4;

$R_{ср}$ – средний балл по предмету;

N – количество двоек (за четверть).

Для учителей начальных классов в расчёт берутся результаты обучения по 4 предметам: математика, русский язык, окружающий мир, литературное чтение.

1.2. Участие учеников в предметных олимпиадах, неделях, соревнованиях:

- за участие в школе 100% класса – 3 балла;
- 51-99 % класса – 2 балла;
- менее 50% - 1 балл;
- за одного участника в районе - 2 балла;
- за одного участника в крае - 5 баллов;
- за призера в районе - 5 баллов;
- за призера в крае - 10 баллов;
- участие в командных соревнованиях, конкурсах в районе -3 балла;
- за 1 место – 6 баллов, за 2 место – 5 балла; за 3 место – 4 балла;
- за участие в дистанционных конкурсах (Учи. ру, Знаника, Олимпис и др.)-за 3 человека – 2 балла;
- подготовка от класса номера художественной самодеятельности – 3 балла.

1.3. Подготовка и проведение предметной недели – до 10 баллов (по письменному отчёту учителя).

1.4. Подготовка и проведение мастер-класса, открытого урока или занятия, открытого классного часа: в школе – 2000 руб., в районе – 3000 руб.; открытого внеклассного мероприятия (Новый год, 9 Мая, Последний звонок, Выпускной) – 2000 руб.

в школе - 500 - 2000 руб.;

в районе - 3000 руб.

1.5. Личное участие (плановое выступление) на семинарах, конкурсах, конференциях

- школьный уровень -3 балла;
- районный уровень -7 баллов;
- краевой уровень -15 баллов;
- призер районного конкурса -10 баллов;
- призер краевого конкурса -20 баллов;
- участие в дистанционных конкурсах – 2 балла; 1 место – 5 баллов; 2 место – 4 балла; 3 место – 3 балла;
- участие в акциях (Лыжня России, Осенний кросс, 9 Мая) – 3 балла.

1.6. Участие учеников в конкурсах исследовательских работ, «Ученик года»

в школе: участие – 1000 руб.; 1 место – 2500 руб.; 2 место – 2000 руб.; 3 место – 1500 руб.;

в районе: участие – 1500 руб.; 1 место – 3000 руб.; 2 место – 2500 руб.; 3 место - 2000 руб.

1.7. Общественная активность:

- председатель комиссии - 5 баллов;
- член комиссии - 3 балла;
- ведение школьного сайта, руководитель ШСП – до 1500 руб., организация и ведение электронных журналов – до 1500 руб.(по приказу директора);
- кураторство заочной школы: 1 чел. – 1 балл (1 раз в четверть);
- социальное партнёрство (номер художественной самодеятельности) – 5 баллов.

1.8. Дежурство по школе в выходные и праздничные дни - 1 балл.

1.9. Ведение электронного журнала по предмету - 1 балл за 100 человеко/часов (выставляются баллы за качественное ведение электронного журнала педагогическим работником до 100%;

1.10. Работа в ЛТО, ЛДП, ДОУ - 1 балл за 3 дня работы в летние каникулы; 1 балл за 1 день в осенние, зимние, весенние каникулы; 3 балла за 1 день за выполнение функций начальника лагеря.

1.11. Проведение коррекционных занятий-1 балл за 1 чел./час. в четверть.

1.12. *R_м*– *результативность краевой диагностики (мониторинг) ВПР (по итогам):*

$$R_m = 2 + k_{сл} * R_{ср}$$

$k_{сл}$ – коэффициент сложности: математика, русский – 1,1; иностранный язык, ОИВТ, физика, химия – 1; литература, история – 0,8; биология, география – 0,7; физкультура, ОБЖ – 0,5; технология, ИЗО – 0,4;

$R_{ср}$ – средний балл по предмету, средняя оценка (1-5).

1.13. $R_{итт}$ – результативность итоговой аттестации

ГИА

по математике и русскому языку:

- $2 б * кол-во учащихся + (0,2 \times \text{средний тестовый балл по предмету}) - 3N(N - \text{количество двоек}); 2 \times \text{среднюю оценку};$
- $2 б * кол-во учащихся + (0,2 \times \text{средний тестовый балл по предмету}) + 5(\text{если экзамен сдан без двоек});$

по предметам по выбору:

- $1,5 б * кол-во учащихся + (0,2 \times \text{средний тестовый балл по предмету}) - 3N(N - \text{количество двоек}); 2 \times \text{среднюю оценку};$
- $1,5 б * кол-во учащихся + (0,2 \times \text{средний тестовый балл по предмету}) + 3(\text{если экзамен сдан без двоек}).$

- Проверка экзаменационных работ, работа ассистента, организатора – 5 баллов.

2. Деятельность в качестве классного руководителя

- 2.1. Исполнительская дисциплина – 5 баллов (1 раз в четверть).
- 2.2. Организация дежурства по школе классом – 5 баллов.
- 2.3. Заведование учебным кабинетом – 3 балла.
- 2.4. Завершение курсов по выбору – 500 руб.
- 2.5. Работа с детьми из группы «риска», СОП (при предоставлении отчёта администрации школы) 1 ученик – 1 балл ежемесячно.
- 2.6. Посещение семей – 3 балла.

3. Личностные показатели

- 3.1. Работа без «больничного листа» – 5 баллов 1 раз в год (сентябрь).
- 3.2. Ведение нового предмета – 500 руб. + количество часов (в %).

4. Порядок предоставления выплат социального характера

В целях социальной поддержки работников Школы производятся выплаты социального характера.

Выплаты социального характера – выплаты, направленные на социальную поддержку работников, не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

4.1 Премии:

№ п/п	Характер выплат	Размер выплат
1.	День защитника Отечества 23 Февраля	до 3000 руб.
2.	Международный женский день 8 Марта	
3.	Юбилейная дата учреждения	
4.	Юбилейная дата работника	50 лет – 1000 руб. 55 лет – 2000 руб. 60 лет – 3000 руб.
5.	День знаний	до 2000 руб.
6.	День учителя	
7.	Новый год	

4.2 Материальная помощь:

№	Основание выплаты материальной помощи	Размер выплат
---	---------------------------------------	---------------

п/п		
1.	В связи с рождением ребенка	1000 руб.
2.	В связи со смертью близкого родственника (отца, матери, мужа, жены, детей)	3000 руб.
3.	При стихийных бедствиях (пожар, затопление)	3000 руб.

8.3 Выплаты социального характера выплачиваются на основании приказа директора Школы при наличии письменного заявления работника и подтверждающих документов.

5. Выплаты ввиду производственной необходимости

- проведение мониторинговых обследований учащихся- 3 балла;
- сопровождение при подвозе учащихся школы – 1000 руб. (1 раз в месяц);
- в связи с аварийной ситуацией, которая требует незамедлительных действий; выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок (до 1500 руб.).

Приложение 4
к Положению об
оплате труда и стимулирования
работников
МБОУ «Усть-Язьвинская ООШ»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Воспитатель
Педагог
Педагог-психолог
Преподаватель
Социальный педагог
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

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

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Воспитатель
Музыкальный руководитель
Секретарь

Специалист по закупкам

Лаборант

Библиотекарь

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