

**ПРИКАЗ**

12.02.2026

№ 25 - ОД

**О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников МБОУ «Архангельская средняя общеобразовательная школа»**

На основании Постановления Администрации Юсьвинского муниципального округа Пермского края от 06.02.2026 года № 246-01-08вн-2026-74 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Юсьвинского муниципального округа Пермского края в сфере образования»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести изменения в части касающегося размера должностных окладов учебно-вспомогательного персонала, административного персонала, младшего обслуживающего персонала, реализующих программы дошкольного, начального, общего и среднего образования с 01.02.2026 г. в Положение о системе оплаты труда и материального стимулирования работников МБОУ «Архангельская СОШ», утвержденного приказом № 152 - ОД от 13.10.2025 года «Об утверждении положения об оплате труда и материальном стимулировании работников МБОУ Архангельская СОШ» и изложить его в новой редакции (приложение 1).
2. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников МБОУ «Архангельская СОШ»;
3. Произвести тарификацию педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу МБОУ «Архангельская СОШ» и педагогическому, учебно-вспомогательному персоналу структурного подразделения «Архангельский детский сад».
4. Утвердить новое штатное расписание с 01.02.2026 года.
5. Сделать перерасчет заработной платы работникам МБОУ «Архангельская СОШ» с 01 февраля 2026 года.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Е.В. Чакилева



Директор школы:

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
от 12.02.2026 года № 25 ОД  
Е.В. Чакилева



## **Положение о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников МБОУ «Архангельская средняя общеобразовательная школа»**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основе:

Трудового [кодекса](#) Российской Федерации; Федерального [закона](#) от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

[Распоряжения](#) Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;

[Постановления](#) Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. [№ 525](#) «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. [№ 216н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. [№ 217н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. [№ 247н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол N 13);

Письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»;

Письма Министерства образования и науки Пермского края от 24 декабря 2019 г. № СЭД-26-01-36-1733 "Об использовании в работе примерного положения по оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений в сфере образования";

Письма Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации от 22 января 1998г. № 20-58-07ин/20-4 «Об учителях-логопедах и педагогов-психологах учреждений образования»;

Отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки.

1.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда работников МБОУ «Архангельская СОШ» Юсьвинского муниципального округа Пермского края, осуществляющих деятельность в сфере дошкольного и общего образования (далее - учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2.1. Учет при установлении должностных окладов, ставок заработной

платы работников муниципальных учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений»;

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников МБОУ «Архангельская СОШ» устанавливается в соответствии с настоящим Положением, Постановлением Администрации Юсьвинского муниципального округа Пермского края от 27.08.2021 года № 437 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Юсьвинского муниципального округа Пермского края в сфере образования» (в редакции постановлений от 04.10.2021 № 518, от 07.10.2021 № 526, от 29.11.2021 № 625, от 28.06.2022 № 368, от 29.08.2022 № 493, от 08.12.2022 № 740, от 23.05.2023 № 345, от 05.09.2023 № 558, от 23.11.2023 № 793, от 24.04.24г №230, от 12.09.24 №532, от 08.10.24г. №597, от 07.11.24г. №671, от 19.03.2025 г.)

1.4. Система оплаты труда работников МБОУ «Архангельская СОШ» формируется на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципального 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 муниципальном учреждении системы оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и другими нормативными правовыми актами Пермского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Юсьвинского муниципального округа и настоящим Положением, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

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

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципального учреждения;

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

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

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные

нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.6. 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.

1.7. 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. Индексация заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений осуществляется на основании Положения «О порядке индексации заработной платы работников муниципальных учреждений Юсьвинского муниципального округа Пермского края», утвержденного Постановлением администрации Юсьвинского муниципального округа Пермского края от 31 мая 2022 № 307.

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

1.10. «Рекомендуемый размер должностных окладов» изложить в следующей редакции:

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.	
	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	16 153,62	17 705,16

От 3 до 8	16 880,90	18 699,02
От 8 до 14	17 753,65	19 402,15
От 14 до 20	18 747,52	20 412,13
Более 20	19 806,15	21 527,30

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемые размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор	21 685,00
2	3-й квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог	21 685,00

1.11 Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации» изложить в следующей редакции:

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Первая	24 888,79
Высшая	28 767,63

## II. Формирование и распределение фонда оплаты труда МБОУ «Архангельская СОШ»

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

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

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

2.4. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее - ФОТоу) состоит из базовой (далее - ФОТб) и стимулирующей частей (далее - ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где}$$

ФОТб- базовая часть фонда оплаты труда работников учреждений устанавливается не менее 70% от фонда оплаты труда образовательного

учреждения;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда устанавливается не более 30% от фонда оплаты труда учреждений;

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

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

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

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

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

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

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

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

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

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

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

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

ФОТан - фонд оплаты труда на аудиторную нагрузку;

ФОТспец. - специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (сложность предмета, уровень квалификации педагогического работника, наличие стажа педагогической работы, деление класса на группы, наличие ученых степеней и почетных званий, за обучение детей в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, на выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством);

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

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

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

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

### III. Расчет заработной платы работников филиалов МБОУ «Архагельская СОШ», реализующих программы дошкольного образования

3.1. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (воспитателей) (далее ЗПвосп), определяется следующим образом:

$ЗПвосп = БЧв + СЧ$ , где:

БЧв — базовая часть;

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

Базовая часть заработной платы воспитателей рассчитывается по формуле:

$БЧв = ДО + Кв + Н$ , где:

ДО- должностной оклад;

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

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

3.2. Заработная плата педагогических работников (за исключением воспитателей) состоит:

$ЗП = БЧс + СЧ$ , где

БЧс – базовая часть заработной платы рассчитывается по формуле:

$БЧс = ДО + Кв$ , где:

ДО- должностной оклад;

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

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

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

При условии ведения педагогической работы в группе, скомплектованной из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, а также за работу в образовательных учреждениях в сельской местности должностной оклад повышается на процент, предусмотренный пунктами 8.2.7.1–8.2.7.5 настоящего Положения.

**IV. Определение размера должностных окладов специалистов филиалов МБОУ «Архангельская СОШ» в сфере дошкольного образования**

4.1. Размеры должностных окладов специалистов дошкольного образовательного учреждения устанавливаются руководителем самостоятельно на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда.

4.2. Определение рекомендуемого размера должностного оклада педагогических работников:

Таблица 1

Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемые размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)		
		начальное профобразования	среднее профобразования	высшее профобразования
Первый квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	20 304,00	20 704,00	21 685,00
Второй квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	20 304,00	20 704,00	21 685,00
Третий квалификационный уровень	воспитатель, методист (старший воспитатель), педагог-психолог	20 323,00	20 704,00	21 685,00
Четвертый квалификационный уровень	учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), логопед	21 685,00	22 670,00	23 653,00

4.2.1. Заработная плата педагогических работников из числа лиц, поступивших на работу в образовательные учреждения реализующих программы дошкольного образования после окончания образовательной организации на должности педагогических работников и имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в течение одного года после трудоустройства рассчитывается по формуле:

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

ЗПп-заработная плата работника;

Оклад-тарифная ставка, оклад должностной оклад работника, не менее 50% от

среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Пермском крае на момент трудоустройства;

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;

К стим-выплаты стимулирующего характера.

4.3. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:

Таблица 2

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)		
		начальное профобразование	среднее профобразование	высшее профобразование
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	помощник воспитателя	12 240,00	13 114,00	13 991,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	младший воспитатель	12 240,00	13 114,00	13 91,00

4.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя и руководителя структурного подразделения» таблицу 3 изложить в следующей редакции:

Диапазон численности обучающихся на 1 сентября текущего года, чел.	Размер должностного оклада, руб.
150 – 250	42320,96

**V. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс при реализации программ начального общего, основного общего, среднего общего образования**

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

5.1.1. 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;

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

5.1.3 При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.2. 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.

5.3. Заработная плата педагогических работников учреждения рассчитывается по формуле:

Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - ЗПП), определяется следующим образом:

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

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

СЧЗПп,  
где

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

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

**С-рекомендуемая базовая сумма не менее 17 653,00 рублей**

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

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

Ч - количество часов в неделю;

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

Сн - нормативная наполняемость класса (село 15 чел.); в специализированных (коррекционных) общеобразовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями до 12 чел.

У - фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Учителям, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I-IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

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

Чу - количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;

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

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс согласно таблице 4;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета согласно таблице 3;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы согласно таблице 19.

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

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

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

Мо - доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 791,00 руб., районных методических объединений в размере 1873,00 руб.

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

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

5.3.1. Заработная плата педагогических работников из числа лиц, поступивших на работу в образовательные учреждения реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования после окончания образовательной организации на должности педагогических работников и имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в течение одного года после трудоустройства рассчитывается по формуле:

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

ЗПп-заработная плата работника;

Оклад-тарифная ставка, оклад должностной оклад работника, не менее 50% от среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Пермском крае на момент трудоустройства;

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;

К стим-выплаты стимулирующего характера.

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

5.5. В случае если образовательная организация реализует образовательные программы, по которым федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС) предусмотрено индивидуальное обучение, размер тарифной ставки педагогической услуги по таким дисциплинам рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по дисциплинам, для которых предусмотрены групповые формы обучения. В этом случае 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.

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

Таблица 3

Предмет	Размер коэффициента
1	2
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, 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
Музыка	0,067
Право	0,06
ИЗО	0,05
Астрономия	0,05
Коми-пермяцкий язык	0,200
Коми-пермяцкая литература	0,168
Трудовое обучение ( для специальных (коррекционных) школ)	0,168
СБО( специально-бытовая ориентация (для специальных (коррекционных) школ)	0,101
Ритмика (для специальных (коррекционных) школ)	0,067
ЛФК (лечебная физическая культура) (для специальных (коррекционных) школ)	0,127
Предметы школьного компонента	0,072

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

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

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

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

6.1.1. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих реализацию программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, приведенных в таблице 4, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс образовательных организаций, состоит

$$\text{ЗП} = \text{БЧс} + \text{СЧ}, \text{ где}$$

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

$$\text{БЧс} = \text{ДО} + \text{Н} + \text{Кв}, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад;

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

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

СЧ - стимулирующая часть, определяется по методике, приведенной в [разделе 7](#) "Выплаты стимулирующего характера".

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

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

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

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

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

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

Кк- выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим- выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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

Кк- выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим- выплаты стимулирующего характера.

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

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

6.2.1. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 27 сентября 2021 года N 26-01-06-961 «Об утверждении регламента проведения мониторинга показателей качества размещения общеобразовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе в «Электронной Пермской образовательной системе» и перечня показателей качества размещения общеобразовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе в «Электронной Пермской образовательной системе:».

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

6.4. Размеры должностных окладов педагогических работников, осуществляющих реализацию программ начального общего, основного общего, среднего общего образования:

Таблица 4

Рекомендуемые размеры должностных окладов педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемые размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	1-й	Инструктор по труду; инструктор по	18071,00

	квалификационный уровень	физической культуре; музыкальный руководитель	
2	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	18071,00
3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; педагог-библиотекарь; старший педагог	18071,00
4	4-й квалификационный уровень	Преподаватель-организатор ОБЖ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель-олигофренопедагог; тьютор	19711,00

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.	
	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	16 153,62	17 705,16
От 3 до 8	16 880,90	18 699,02
От 8 до 14	17 753,65	19 402,15
От 14 до 20	18 747,52	20 412,13
Более 20	19 806,15	21 527,30

6.5. Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала, осуществляющего реализацию программ начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Таблица 5

«Рекомендуемые размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемые размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня 1-ого квалификационного уровня	Вожатый; секретарь учебной части; помощник воспитателя	17 663,00
2	Профессиональная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня 1-ого квалификационного уровня	Дежурный по режиму; младший воспитатель	17 663,00
3	Профессиональная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня 2-ого	Диспетчер образовательного учреждения; старший	20 968,00

квалификационного уровня	дежурный по режиму
--------------------------	--------------------

6.6. Размеры должностных окладов административного персонала.

Таблица 6

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Секретарь, лаборант, специалист по кадрам	16 512,00
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	16 512,00
	Третий квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Документовед	17 903,00
	Второй квалификационный уровень	Документовед, специалист по кадрам	17 903,00
	Третий квалификационный уровень	Документовед, специалист по кадрам	17 903,00
	Четвертый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться должностное наименование "ведущий"	19 123,00

6.7. Размер должностного оклада руководителя структурного подразделения.

Таблица 7

Профессиональные группы	Квалификационные группы	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.
Должности руководителей структурных подразделений	Первый квалификационный уровень	Заведующий кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной мастерской	20 856,00
Должности руководителей структурных подразделений	Второй квалификационный уровень	начальник (заведующий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультативного пункта, учебной мастерской, учебного хозяйства	20 856,00

6.8. Размер должностного оклада должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы:

Таблица 8

№ п/п	Наименование должности	Размер тарифной ставки, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
1.	Специалист по охране труда	19 123,00

6.9. Размеры должностных окладов общеотраслевых профессий рабочих.

6.9.1. Размеры должностных окладов общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения самостоятельно на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда.

Таблица 9

Размеры должностных окладов

Профессиональные квалификационные	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного
-----------------------------------	-------------------------	------------------------	---------------------

группы			оклада, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной, истопник, повар; подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; тракторист; плотник; слесарь-сантехник, машинист по стирке белья)	11 300,00
	Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с (старший по смене) производным названием «старший»	11 300,00

Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин)	13 034,00
	Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13 034,00
	Третий квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13 034,00
	Четвертый	Профессии рабочих,	13 034,00

	квалификационный уровень	предусмотренных 1-3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, ответственные работы выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы	
--	--------------------------	--	--

**VII. Определение размера оплаты труда заместителя руководителя и руководителя филиала МБОУ «Архангельская СОШ»**

7.1. Оплата труда заместителей учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Заработная плата руководителя устанавливается вышестоящим органом – Управлением образования Юсьвинского муниципального округа.

7.3. Заработная плата заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя и руководителя структурного подразделения;

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения;

Должностной оклад руководителя структурного подразделения (филиала) устанавливается на 50% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом «Об образовании в Пермском крае»](#);

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в разделе IX настоящего Положения, заместителям руководителя школы устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям учреждений.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя,

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется учредителем.

При исчислении среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется [Положение](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7.4. Заместителям руководителей учреждения, руководителям структурных подразделений (филиалов) с учетом условий их труда руководителями учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные локальными актами общеобразовательного учреждения

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

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

## VIII. Выплаты компенсационного характера

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

8.2. В МБОУ «Архангельская СОШ» устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28

декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

Администрация МБОУ «Архангельская СОШ» своевременно должна принимать меры по улучшению условий труда работников с учетом результатов специальной оценки условий труда.

#### 8.2.2. Выплаты за выполнение сверхурочных работ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

#### 8.2.3. Оплата за работу в ночное время.

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

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

#### 8.2.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной

работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно [квалификационным характеристикам](#), но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ.

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

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

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

ежемесячных выплат за классное руководство за счет средств федерального бюджета;

ежемесячных выплат за классное руководство за счет средств регионального бюджета.

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

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

20000,00 рубля при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах).

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

Минимальный размер ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета при условии численности обучающихся в классе (классе-комплекте) составляет:

В муниципальных общеобразовательных учреждениях общего типа:

9 человек и менее - 1262,00 руб.;

от 10 до 13 человек - 1578,00 руб.;

14 человек и более - 1788,00 руб.

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

8.2.6.2. Особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС при реализации программ начального общего, основного общего, среднего общего образования:

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 17 октября 2019 года № СЭД-26-01-06-1002 «Об утверждении Требований к характеристикам услуги по ведению электронных дневников и журналов, и Регламента мониторинга предоставления общеобразовательными учреждениями, расположенными на территории Пермского края услуги по ведению электронных дневников и журналов» установлены следующие требования к качеству ведения электронных дневников и журналов:

Таблица 11

Количество учащихся, зарегистрированных в СЭДиЖ (либо ЭПОС.Школа)	Количество электронных дневников, в которых сведения об изучаемых темах представлены в 100%	Количество электронных дневников, в которых 98% оценок и отметок пропусков уроков выставлены своевременно	Количество электронных дневников, в которых информация о домашнем задании представлена в 80% уроков	Количество услуг по ведению электронных дневников и журналов, предоставленных качественно
---	---	---	---	---

Качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям:

значение показателя полноты сведений о темах уроков (П) составляет 100%;

значение показателя своевременности сведений об оценках и посещаемости уроков (С) составляет не менее 98%;

значение показателя полноты и своевременности информирования о домашних заданиях составляет не менее 80%.

Размер выплаты за работу в системе ЭПОС 500 рублей при неполном классе-комплекте, 1000 рублей при полном классе-комплекте устанавливается ежемесячно приказом директора школы в зависимости от количественных и качественных показателей работы на основании справки, предоставленной заместителем директора по учебно - методической работе.

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

8.2.6.4. Председателю профсоюзной первичной организации за организацию мероприятий или работы по повышению производительности и качества труда: охрана труда, оздоровление и отдых, коллективный договор, досуг, помощь в трудной жизненной ситуации. Рекомендуемый размер выплаты за работу 1000 рублей в месяц.

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

8.2.7. К видам выплат компенсационного характера относятся выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах), в том числе:

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

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

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

8.2.7.4. за работу в классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, согласно таблице 12.

Таблица 12

Повышение должностных окладов/установления, надбавок	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов от минимальной базовой суммы
1	2	3	4
Общеобразовательные учреждения (классы, группы) для обучающихся (воспитанников)	Увеличение должностного оклада, минимальной	Учителя, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (на основании приказа директора школы)	До 15 %

с ограниченными возможностями здоровья	базовой суммы		
--	---------------	--	--

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

Таблица 13

Общеобразовательные учреждения, расположенные в сельской местности (в соответствии с законами об административном территориальном делении)	Увеличение должностного оклада, минимальной базовой суммы	<p>1. Руководящие работники:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- директор;</li> <li>- заместитель директора, заведующего;</li> <li>- руководитель структурного подразделения.</li> </ul> <p>2. Главные специалисты.</p> <p>3. Ведущие специалисты.</p> <p>4. Специалисты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- учитель;</li> <li>- учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед;</li> <li>- преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности);</li> <li>- руководитель физического воспитания;</li> <li>- методист,</li> <li>- музыкальный руководитель;</li> <li>- воспитатель (включая старшего);</li> <li>- социальный педагог;</li> <li>- педагог-психолог;</li> <li>- педагог-организатор;</li> <li>- педагог дополнительного образования;</li> <li>- тренер-преподаватель образовательного учреждения (включая старшего);</li> <li>- тьютер;</li> <li>- педагог-библиотекарь,</li> <li>- диспетчер (включая старшего);</li> <li>- специалист по кадрам;</li> <li>- документовед;</li> <li>- специалист по охране труда.</li> </ul>	25
--	---	--	----

8.2.9. За организацию хозяйственной деятельности на базе нескольких имущественных комплексов (зданий) при наличии оснований устанавливается выплата компенсационного характера в размере не более 260 процентов к должностному окладу следующим работникам: заведующему хозяйством, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарю-сантехнику, дворнику»;

8.2.10. В целях обеспечения безопасных условий деятельности образовательных учреждений установить выплаты компенсационного характера не более 260 % базовой суммы:

Таблица 14

Категории работников	Выполнение дополнительных функциональных обязанностей, не входящих в круг основных	% повышения должностных окладов
Повар	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ежедневная обработка дезинфицирующими средствами столовой посуды;</li> <li>- доставка продуктов питания из магазина до столовой.</li> </ul>	до 260%
Уборщик служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уборка всех помещений с применением моющих и дезинфицирующих средств и очистка вентиляционных решеток непосредственно перед началом функционирования учреждения;</li> <li>- ежедневная влажная уборка помещений с применением дезинфицирующих</li> </ul>	до 260 %

	<p>средств с обработкой всех контактных поверхностей;</p> <p>- генеральная уборка не реже одного раза в неделю</p>	
Помощник воспитателя		до 260 %

«8.2.11. В образовательных учреждениях устанавливается выплата компенсационного характера за особые условия труда в размере до 260 процентов должностного оклада следующим работникам: водителям, сторож (вахтер), истопник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной».

8.2.11. За организацию хозяйственной деятельности на базе нескольких имущественных комплексов (зданий) при наличии оснований устанавливается выплата компенсационного характера в размере не более 260 процентов к должностному окладу следующим работникам: заведующему хозяйством, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарю-сантехнику, дворнику:

Таблица 16

Категории работников	Выполнение дополнительных функциональных обязанностей, не входящих в круг основных	% повышения должностных окладов
Водитель автомобиля	Ежедневная влажная уборка транспортных средств с применением дезинфицирующих средств с обработкой всех контактных поверхностей	до 260 %
Машинист (оператор) котельной	- расколка дров, уборка территории после расколки дров	до 260 %

8.2.12. Иные дополнительные компенсационные выплаты.

8.2.12.1 Компенсационные выплаты к должностным окладам педагогического персонала (не более 100 % должностного оклада):

Таблица 17

Категории работников	Выполнение дополнительных функциональных	Размер ежемесячной выплаты к должностному
----------------------	--	---

	обязанностей, не входящих в круг основных	окладу, установленному за аудиторную нагрузку (%)
Педагогические работники	Заведование учебным кабинетом	до 10 %
	Заведование лабораторией, спортивным, тренажерным залами, кабинетом технологии	до 20 %
	Заведование музеем школы	до 15 %
	Организация работы по благоустройству территории школы (выращивание цветочных культур, разбивка цветников, уход за цветниками и др), озеленение помещений школы цветочными культурами, уход за ними	до 40 %
	Организация работы с официальным сайтом школы	до 20 %
	Работа администратора в АИС «Контингент», ЭПОС школа	до 50 %
	Сопровождение обучающихся при подвозе	до 40 %
	Классным руководителям – кураторам семей состоящих на учете группы риска СОП	до 5 % (одна семья)
	За сложность и интенсивность в осуществлении индивидуального обучения на дому с учетом количества обучающихся, количества преподаваемых предметов,	до 100 %

отдаленности проживания обучающегося.	
Проведение кружков, спортивных секций с обучающимися в рамках организации внеурочной деятельности	до 50 %
Руководство Службой примирения	до 50 %

8.2.12.2 Компенсационные выплаты учебно – вспомогательному персоналу за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей (не более 100 % базовой суммы):

Таблица 19

Должность	Выполнение дополнительных функциональных обязанностей, не входящих в круг основных	% повышения должностных окладов
Секретарь	- Ведение воинского учета обучающихся - Ведение воинского учета сотрудников; - Работа с электронными системами по кадровому учету	100 %

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

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

8.5. Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, определяются в процентах к заработной плате, рассчитанной за аудиторную нагрузку, или в процентах повышения должностных окладов минимальной базовой суммы.

8.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

прописываются в трудовых договорах работников.

## IX. Условия осуществления выплат стимулирующего характера

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

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

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице педагогическим работникам осуществляющих непосредственно учебный процесс, педагогическим работникам указанных в таблице 4 и учебно-вспомогательному персоналу указанных в таблице 5

Таблица 20

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

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

- Выплаты за наличие квалификационной категории

Таблица 21

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

- Выплаты за почетное звание

Таблица 22

№ п/п	Почетное звание	Процент от должностного
		о

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

9.2. В учреждении при определении видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые подразделяются на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в учреждении).

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

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

9.4. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия по стимулированию. Состав комиссии утверждается руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников (при наличии), порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний, закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии). Необходимо предусматривать право работников на обращение в

соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

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

Критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

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

9.6. Размер стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения (установленный диапазон баллов за показатель), период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом общеобразовательного учреждения.

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

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

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

## **7.2. Порядок премирования**

В целях усиления материальной заинтересованности работников школы и детского сада, повышения качества работы, профессионального мастерства устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

7.2.1. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются ежемесячно, с учетом экономии фонда оплаты труда:

- премияльные выплаты по итогам работы:

7.2.1.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, узким специалистам (педагогу-психологу, социальному педагогу) за результаты работы оцениваются в баллах и выплачиваются на основании отчетов **ежемесячно**. Стоимость одного балла определяется решением комиссии по стимулированию:

7.2.12. За организацию хозяйственной деятельности на базе нескольких имущественных комплексов (зданий) при наличии оснований устанавливается выплата компенсационного характера в размере не более 260 процентов к

должностному окладу следующим работникам: заведующему хозяйством, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарю-сантехнику, дворнику»;

### Критерии стимулирования педагогических работников школы

№	Показатель	Баллы
1	По итогам учебных четвертей за качество обучения за каждый предмет по классам:	1 балл
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% успеваемость</li> <li>• менее 95 %</li> </ul>	0 баллов
2	По результатам мониторинговых обследований, проводимых в рамках региональной, муниципальной и внутришкольной независимой системы оценки качества образования (ВНР) по каждому предмету:	2 балла
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• справились на высокий и средний уровень более 75 % учащихся;</li> </ul>	1 балл
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• справились на высокий и средний уровень от 60 % до 74 % учащихся;</li> <li>• менее 60 % учащихся.</li> </ul>	0 баллов
3	По итогам за учебный год по предмету за:	1 балл
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % выполнение учебного плана;</li> <li>• менее 100 % выполнения учебного плана.</li> </ul>	0 баллов
4	Учителям по результатам государственной итоговой аттестации (показатель выше среднего балла по Пермскому краю):	40 баллов
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• русский язык и математика</li> <li>• предметы по выбору</li> </ul>	20 баллов
5	За результаты ГИА-11 с учётом количества тестовых баллов:	50 баллов за 1 чел.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• по любому предмету 100 баллов</li> </ul>	10 баллов за 1 чел.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• по русскому языку и математике – 70 баллов и выше.</li> <li>• по остальным предметам – 60 баллов и выше.</li> </ul>	5 баллов за 1 чел.
6	По результатам ГИА-9 с учётом количества тестовых баллов (в течение последующего учебного года):	25 баллов за 1 чел.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• по любому предмету 100 баллов</li> <li>• по всем предметам – 70 баллов и выше</li> </ul>	5 баллов за 1 чел.
7	За результаты в предметных олимпиадах:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Краевой тур: победитель призер участник</li> </ul>	10 баллов 7 баллов 5 баллов
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Районный тур: победитель призер участник</li> </ul>	5 баллов 4 балла 2 балла
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Школьный тур: победитель, призер</li> </ul>	1 балл
8	За результаты конкурса учебно-исследовательских работ:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Краевой тур (очный): победитель</li> </ul>	10 баллов

	призер участник <ul style="list-style-type: none"> <li>Краевой тур (заочный):              победитель              призер              участник</li> </ul>	7 баллов 5 баллов  10 баллов 7 баллов 5 баллов
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Районный тур:              победитель              призер              участник</li> </ul>	8 баллов 6 баллов 4 баллов
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Школьный тур:              победитель              призер              участник</li> </ul>	7 баллов 5 баллов 3 баллов
9	За результаты спортивных соревнований: <ul style="list-style-type: none"> <li>Край:              1 место              2 место              3 место              участник</li> </ul>	6 баллов 5 баллов 4 балла 3 балла
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Местный уровень (Юсьвинский МО)              1 место              2 место              3 место</li> </ul>	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл
10	За работу в жюри предметных олимпиадах, в комиссии по проверке итогового сочинения, ТОГЭ и ТЕГЭ, педагогических и творческих конкурсов, ВПР <ul style="list-style-type: none"> <li>школьный тур</li> <li>районный тур</li> </ul>	2 балла 5 баллов
11	За результаты в творческих конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>Район:              1 место              2 место              3 место              участие</li> </ul>	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Регион:              1 место              2 место              3 место              участие</li> </ul>	5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла
12	За работу в районных предметных комиссиях (составление олимпиадных заданий): <ul style="list-style-type: none"> <li>За 1 параллель</li> </ul>	3 балла
13	За открытые уроки, мастер-классы, классные часы: <ul style="list-style-type: none"> <li>Школа</li> <li>Район</li> <li>Округ</li> <li>Край</li> </ul>	4 балла 6 баллов 8 баллов 10 баллов
14	За выступление учителей на педагогических советах, РМО, конференциях, семинарах: <ul style="list-style-type: none"> <li>Школа</li> <li>Район</li> <li>Край</li> </ul>	5 баллов 7 баллов 9 баллов
15	За подготовку и проведение предметных и методических недель (за каждую неделю), организацию экскурсий	5 баллов

16	За оформление и распечатку аттестатов (по требованию)	5 баллов
17	Педагогам школы – участникам Всероссийского конкурса «Учитель года» Школа <ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• призер</li> <li>• участник</li> </ul>	12 баллов 10 баллов 8 баллов
	Район <ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• призер</li> <li>• участник</li> </ul>	14 баллов 12 баллов 10 баллов
18	Педагогам школы – участникам педагогических и творческих конкурсов Район (округ) <ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• призер</li> <li>• участник</li> </ul>	5 баллов 3 балла 1 балл
	Край <ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• призер</li> <li>• участник</li> </ul>	7 баллов 5 баллов 2 балла
19	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций по качеству преподавания, уровень решения конфликтных ситуаций: <ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие обращений</li> <li>• наличие неудовлетворенных обращений</li> </ul>	1 балл 0 баллов
20	Учителям за: * своевременное заполнение ЭПОС	5 баллов
21	Учителям за работу с детьми с ОВЗ	1 балл за 1 ученика
22	Педагогам за проведение консультаций по ОГЭ и ЕГЭ	1 балл (за каждую консультацию)

### Критерии стимулирования педагогических работников (узких специалистов)

№ /п/п	Показатель	Балл
1.	Проведение диагностических исследований <ul style="list-style-type: none"> <li>• Диагностическое исследование группы 1-5 групп</li> <li>• 6-10 групп</li> <li>• более 10 групп</li> <li>• Индивидуальная диагностика 1-15 чел.</li> <li>• 15-30 чел.</li> <li>• Более 30 чел.</li> </ul>	1 балл
		2 балла
		3 балла
		1 балл
		2 балла
		3 балла
2.	Проведение мероприятий (тренинги, семинары, лекции и др.) с участниками образовательного процесса (педагогическими кадрами, родителями, детьми) <ul style="list-style-type: none"> <li>• охват участников 1-25 чел.</li> </ul>	1 балл

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25-50 чел.</li> <li>• более 50 чел.</li> </ul>	<p>2 балла 3 балла</p>
3.	<p>Консультативная работа с педагогическими кадрами, родителями, детьми. Наличие журналов фиксации работы Индивидуальные консультации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• до 15</li> <li>• более 15</li> </ul> <p>Групповые консультации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• до 3 групп</li> <li>• 4 и более групп</li> </ul>	<p>1 балл 2 балла  1 балл 2 балла</p>
4.	<p>Разработка и сопровождение коррекционно-развивающих программ для детей с особенностями в развитии (раз в четверть)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие сопроводительных материалов, программ</li> </ul>	<p>1 балл</p>
5.	<p>Разработка и сопровождение программ для одаренных детей (раз в четверть)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие сопроводительных материалов, программ</li> </ul>	<p>7 балл</p>
6.	<p>Участие в организации выездов с детьми (экспедиции, походы, сборы и др.)</p>	<p>1 балл</p>
7.	<p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с родителями, разнообразие форм совместных мероприятий с родителями.</p>	<p>1 балл</p>
8.	<p>Положительная оценка деятельности узкого специалиста со стороны родителей обучающихся</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• отзывы, отсутствие жалоб</li> </ul>	<p>1 балл</p>
9.	<p>Создание условий информационной открытости</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• использование соц. сетей, системность в обновлении информации на сайте учреждения, обновление информационных стендов и др.</li> </ul>	<p>1 балл</p>
10.	<p>Проведение открытых мероприятий на уровне района, региона, федерального уровня</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• диплом</li> <li>• грамота</li> </ul>	<p>3 балла 2 балла</p>

11.	Выступления на конференциях, семинарах, КПК, круглых столах, проведение мастер-классов, открытых занятий <ul style="list-style-type: none"> <li>• школа</li> <li>• район</li> <li>• край</li> </ul>	4 балла 6 баллов 8 баллов
12.	За работу в оргкомитетах, экспертных группах, жюри, осуществление психологического сопровождения участников конкурсов <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне учреждения</li> <li>• на уровне района</li> </ul>	2 балла 5 баллов
13.	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др. Район (округ) <ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• призер</li> <li>• участник</li> </ul>	5 баллов 3 балла 1 балл
	Край <ul style="list-style-type: none"> <li>• Победитель</li> <li>• Призер</li> <li>• участник</li> </ul>	7 баллов 5 баллов 2 балла
14	За качественное ведение документации.	1 балл

### Критерии стимулирования педагогических работников детского сада

№	Показатели эффективности деятельности	Баллы
1	По результатам мониторинговых обследований, проводимых в рамках освоения программы дошкольного образования и внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО), динамика индивидуальных образовательных результатов: <ul style="list-style-type: none"> <li>• высокий и средний уровень развития детей более 75 %;</li> <li>• высокий и средний, низкий уровень развития детей 60-74 %;</li> <li>• менее 60 % уровень развития детей.</li> </ul>	3 балла 2 балла 1 балл
2.	Организация и проведение открытых мероприятий (мастер-классов, мероприятия по тематикам) для профессиональной и	

	непрофессиональной аудитории <ul style="list-style-type: none"> <li>• ДОУ</li> <li>• Район</li> <li>• Край</li> </ul>	2 балл 5 балла 7 баллов
3.	Проведение мероприятий по поддержке этнокультурного компонента коми-пермяцкого языка: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ДОУ</li> <li>• Район</li> <li>• Край, РФ.</li> </ul>	2 балл 3 балла 5 баллов
4.	Повышение профессиональных качеств педагога, путем участия в семинарах, методических объединениях, РМО конференциях (в том числе в дистанционном формате) в качестве докладчика <ul style="list-style-type: none"> <li>• Район</li> <li>• Округ</li> <li>• Край, РФ</li> </ul>	3 балл 5 балла 7 баллов
5.	Обобщение опыта через публикации в газете, педагогических интернет- сообществах и других изданиях, на сайте ДОУ. (На основании подтверждающих документов). <ul style="list-style-type: none"> <li>• ДОУ</li> <li>• Район</li> <li>• Край</li> <li>• РФ</li> </ul>	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла
6.	Участие в коллективных педагогических проектах: За призовое место добавляется 5 баллов. <ul style="list-style-type: none"> <li>• ДОУ</li> <li>• Район</li> <li>• Край</li> <li>• РФ</li> </ul>	1 балл 3 балла 5 балла 7 балла
7.	Педагогам ДОУ – участникам муниципального конкурса «Воспитатель года» ДОУ <ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• призер</li> <li>• участник</li> </ul>	12 баллов 10 баллов 8 баллов

8	<p>Район</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель</li> <li>• призер</li> <li>• участник</li> </ul>	<p>14 баллов</p> <p>12 баллов</p> <p>10 баллов</p>
9.	Наставничество (практиканты, молодые специалисты)	2 балла
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (обогащение предметно-развивающей среды в группе: регулярное обновление развивающего материала по тематике, изготовление дидактических игр, выставок, оформление стендов, мини-музея, буклетов для родителей, памяток).	до 3 баллов
11.	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны сотрудников и родительской общественности	1 балл
12.	Физкультурно-оздоровительные мероприятия ( проведение занятий физической культурой, активных игр на свежем воздухе, соревнований, способствующих сохранению и укреплению здоровья.)	3 балла (за 1 месяц)
13.	Обеспечение безопасного пребывания детей в группе, на мероприятиях, отсутствие травм воспитанников во время образовательного процесса	2 балла  (при наличии травм минус -2 балла)
14.	Реализация вариативных форм образовательного процесса при наличии рабочей программы по программе дошкольного образования (экскурсионные программы, социальные проекты, внедрение в практику работы легио-конструирования, экспериментирование и т.д.)	3 балла
15.	<p>Привлечение внебюджетных средств в ОУ, реализациях социокультурных проектов (личное участие педагога в проекте)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Край</li> <li>• РФ</li> </ul>	<p>10 баллов</p> <p>20 баллов</p>
16.	<p>Подготовка к участию детей в праздниках и мероприятиях, в концертных программах не предусмотренных в ДОУ.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Поселение</li> <li>• Район</li> <li>• Край</li> </ul>	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p>
17.	Работа с детьми и семьями из социально неблагополучных семей (гр.риска, СОП)	1 балл за каждого ребенка
18.	Своевременное заполнение электронного мониторинга ЕИС Траектория, ведение группы в контакте и др. электронной отчетности.	1 балл за

		каждый отчет
19.	<p>Призовые места детей за участие в творческих конкурсах (на основании подтверждающих сертификатов) за каждого участника(муниципальные конкурсы):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ДОУ</li> <li>• Район</li> <li>• Край</li> <li>• РФ</li> </ul>	<p>1 балл 3 балла 5 балла 8 балла</p>
20	Привлечение родителей для участия в родительских конференциях, семинарах по родительскому просвещению на различных уровнях.	2 балл
21	Отсутствие долгов по родительской плате.	2 балл
22	Деятельность в составе аттестационных и экспертных комиссий, жюри конкурсов ПМПК комиссии, оформление протоколов собраний, комиссий (за функции секретаря).	2 балла
23	Участие педагога в районных экспертных комиссиях, жюри	3 балла

## Критерии стимулирования заместителей руководителя

7.2.1.2. Стимулирующие выплаты заместителям директора школы производятся за результаты работы в баллах по показателям эффективности деятельности образовательного учреждения, прописанным в «Таблице критериев по стимулированию заместителей руководителя» **один раз в квартал.** Стимулирование руководителя структурного подразделения производится по критериям, прописанным в таблице «Таблица критериев по стимулированию руководителя структурного подразделения», **один раз в квартал.** Стоимость одного балла определяется решением комиссии по стимулированию и отражается в протоколе решения комиссии.

**Таблица критериев  
по стимулированию заместителей руководителя:**

№	Показатель	Балл
1	Количество выпускников ступени основного общего образования, получившие аттестаты особого образца.	<b>1 балл</b>
2	Наличие выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 225 и более баллов.	<b>1 балл</b>
3	Качество обучения обучающихся. - Доля обучающихся на «4» и «5» более 50 % - более 40%	<b>2 балла</b> <b>1 балл</b>
4	Наличие программ, проектов, направленных на работу с одаренными детьми.	<b>2 балла</b>
5	Наличие ученического органа самоуправления, подтвержденного документацией. (Деятельность ученического органа самоуправления отражена в плане работы школы).	<b>1 балл</b>
6	Эффективность исполнительской дисциплины. Своевременное предоставление материалов и отчетов	<b>2 балла</b>
7	Работа со СМИ (с подтверждением). Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности ОУ: На муниципальном уровне На краевом	<b>1 балл</b> <b>2 балла</b>
8	Занятость несовершеннолетних приоритетных	

	категорий в объединениях дополнительного образования. 100 % занятость	<b>1 балл</b>
9	Оздоровление и занятость несовершеннолетних приоритетных категорий в летний период. 100 % занятость	<b>1 балл</b>
10	Прохождение курсов ПК педагогами ОО и административно-управленческим персоналом. (Своевременное прохождение курсов)	<b>1 балл</b>
11	Качественный состав педагогических кадров (по завершении учебного года) Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование не менее 70 % Имеющих высшую и первую квалификационную категории не менее 50 %	<b>1 балл</b> <b>2 балла</b>
13	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов. (Удельный вес учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей ОО не менее 21 %)	<b>1 балл</b>
14	Подготовка и проведение на базе ОО семинаров, совещаний, конференций. Муниципальный уровень Региональный уровень	<b>1 балл</b> <b>2 балла</b>
15	Результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах, соревнованиях. Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	<b>1 балл</b> <b>2 балла</b> <b>3 балла</b>
16	Участие образовательной организации в проектной деятельности. Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	<b>1 балл</b> <b>2 балла</b> <b>3 балла</b>
17	Работа школьного музея.	<b>1 балл</b>
18	Выполнение муниципального задания в полном объеме	<b>2 балла</b>

**Таблица критериев  
по стимулированию руководителя структурного подразделения**

№	Показатель	Балл
	<b>1.Эффективность процесса обучения и воспитания</b>	

1.1.	Результаты педагогического мониторинга по ООП ДОУ (1 раз в год) Выше Равен	2 балла 1 балл
1.2.	Наличие программ, проектов, направленных на работу с одаренными детьми.(раз в год)	1 балла
1.3.	Создание условий развития ребенка, развивающей образовательной среды в соответствии с ООП. Соответствие Частично соответствует	2 балла 1 балл
1.4.	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг дошкольного образования по результатам внешнего изучения (анкетирование родителей). Не менее 75 % Не менее 50 %	2 балла - 1 балл
1.5.	Выполнение муниципального задания в полном объеме	2 балла
1.6.	Деятельность учреждения в составе апробационной, экспериментальной площадки. Проведение районных РМО, мероприятий краевых, районного значения. Деятельность ДОУ как организационной площадки: краевое муниципальное	2 балла 1 балл
<b>2. Соответствие деятельности ДОУ требованиям законодательства в сфере образования</b>		
2.1	Эффективность исполнительской дисциплины. Своевременное предоставление материалов и отчетов	2 балла
2.2.	Предписания и замечания контрольных и надзорных органов: - отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов; - при наличии	2 балла минус 2 балла
<b>3. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения</b>		
3.1.	Отсутствие задолженности по родительской плате на отчетный период.  - отсутствие задолженности  - задолженность	2 балла минус 2 балла

3.2.	Сдача отчетности в бухгалтерию в своевременные сроки (компенсации, табеля УРВ, питание и т.д.)  В сроки Нарушение сроков	<b>2 балла</b> <b>минус 2 балла</b>
<b>4. Информационная открытость</b>		
4.1.	Работа со СМИ (с подтверждением). Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности ОУ: На муниципальном уровне На краевом	<b>1 балл</b> <b>2 балла</b>
<b>5. Реализация мероприятий по профилактике безнадзорности и правонарушений</b>		
5.1.	Результативность работы с субъектами профилактики.  Наличие индивидуальных программ сопровождения семьи, выполнение всех мероприятий.  Проведение семинаров, конференций для родителей по вопросам профилактики правонарушений	<b>1 балл</b>  <b>по 1 баллу за каждое</b>
5.2.	Контроль посещаемости несовершеннолетних семей группы риска и СОП.  - 100% посещаемость  - не посещение	<b>1 балл</b>  <b>— минус 1 балл</b>
<b>6. Кадровое обеспечение образовательного процесса</b>		
6.1.	Прохождение курсов ПК педагогами ДОУ и административно-управленческим персоналом. - своевременное прохождение курсов - не прохождение	<b>1 балл</b> <b>минус 1 балл</b>
6.2.	Качественный состав педагогических кадров.  - доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование не менее 70%  - имеющих высшую и I квалификационную категории не менее 50%	<b>1 балл</b> -  <b>2 балла</b>

<b>7.Эффективное использование современных образовательных технологий</b>		
7.1.	Использование инновационных технологий в организации образовательного процесса, подтвержденного программами (лего-конструирование, экспериментирование). - использование	<b>1 балл</b>
<b>8. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей</b>		
8.1.	Организация горячего питания обучающихся в соответствии с СанПиН.  - при положительной оценке проверяющих органов  - в случае наложения взыскания за организацию питания проверяющим органом	<b>1 балл</b>  <b>минус 1 балл</b>
8.2.	Результативное участие ОУ в конкурсах и соревнованиях различного уровня по ЗОЖ технологиям, реализация программ по ЗОЖ, направленных на укрепление и улучшение здоровья детей.  Участие на всех уровнях	<b>1 балл</b>

7.2.1.3. Стимулирующие выплаты обслуживающему персоналу школы и детского сада производятся в виде единовременной выплаты за добросовестное отношение к выполнению отдельных поручений директора, за ответственное отношение к обязанностям, не входящих в должностные за результаты работы в виде стимулирующих выплат в баллах по показателям эффективности деятельности, прописанных в «Таблице критериев по стимулированию обслуживающего персонала» **один раз квартал**. Стоимость одного балла определяется решением комиссии по стимулированию.

№	Показатель	Баллы
1	Участие в ремонтных работах учреждения, в благоустройстве школьной территории.	2 балла
2	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения и родительской общественности.	2 балла
3	За работу, не связанную с должностными обязанностями (помощь воспитателям в изготовлении дидактических материалов, оформление зала, участие в сценариях мероприятий)	2 балла
4	Отсутствие штрафов, предписаний со стороны контролирующих и проверяющих органов	2 балла
5	Отсутствие периода временной нетрудоспособности	1 балл

--	--	--

7.3. Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более 1 календарного года, начисляются на тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и предельными размерами не ограничиваются. Руководитель общеобразовательного учреждения вправе при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ отменить или уменьшить надбавку со дня ухудшения показателей в работе или окончания особо важных или срочных работ.

Критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

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

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

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

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

### **VIII. Выплаты иного характера**

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

На основании заявления работника, подтверждающих документов, ходатайства трудового коллектива производятся выплаты единовременной материальной помощи заместителям руководителя и работникам общеобразовательных учреждений определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами общеобразовательных учреждений, руководителям - правовыми актами учредителя.

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

- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- длительной болезни, дорогостоящего лечения работника

общеобразовательного учреждения и его детей;

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи и иных непредвиденных обстоятельств;

- по случаю юбилея (50, 55 и 60 лет - для женщин; 55, 60 и 65 лет - для мужчин), бракосочетания, рождения ребенка, с выходом работника на пенсию.

***за организацию мероприятий или работы по повышению производительности и качества труда: охрана труда, оздоровление и отдых, коллективный договор, досуг, помощь в трудной жизненной ситуации.***

8.2. В пределах размера фонда оплаты труда заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений (филиалов) и работникам общеобразовательных учреждений может осуществляться единовременная выплата в честь профессионального праздника.

На основании ходатайства от трудового коллектива, профсоюзного органа в учреждении, пределах имеющихся у него средств на оплату труда, могут осуществляться единовременные выплаты в честь профессионального праздника в размере 20 % от должностного оклада заместителям руководителя, работникам общеобразовательных учреждений, которые определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

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

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

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

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

9.4. Информация, предусмотренная пунктом 9.1 настоящего Положения,

размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

## Х

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

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

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

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

11.4. Информация, предусмотренная [пунктом ХI.1](#) настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 15 мая года, следующего за отчетным

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

### I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Аналитик  
Воспитатель  
Главный специалист  
Инженер-программист (программист)  
Методист  
Педагог  
Педагог-психолог  
Преподаватель  
Социальный педагог  
Старший воспитатель  
Старший методист  
Старший научный сотрудник  
Старший преподаватель  
Тьютор  
Учитель  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед

### II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

Руководитель (директор, заведующий, начальник)  
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)  
Руководитель (начальник, директор, управляющий) структурного подразделения  
Заведующий (начальник) структурным подразделением, его заместители  
Заведующий хозяйством  
Начальник хозяйственного отдела  
Документовед  
Диспетчер  
Делопроизводитель  
Программист  
Секретарь-машинистка  
Специалист по кадрам  
Инспектор по кадра

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

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

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