

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Переборская основная общеобразовательная школа»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома  
МБОУ «ПеОШ»

 /Г.А.Кобелева/  
« 30 » 01 2024 г.

ТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ «ПеОШ»  
/О.Г.Лузина /



Приказ № 12 от 30.01.2024 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Переборская основная общеобразовательная школа»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по формированию системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждения, подведомственных Комитету образования администрации Березовского муниципального округа Пермского края (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р,

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждения на 2024 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11),

- постановлениями 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)», от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт»),

- изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

- Постановлением администрации Березовского муниципального округа Пермского края от 29.01.2024г № 251-01-03-86 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждения, подведомственных Комитету образования администрации Березовского муниципального округа Пермского края»

и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников муниципальных образовательных учреждения, подведомственных Комитету образования администрации Березовского муниципального округа Пермского края (далее - учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждения формируются на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и ухудшения размеров условий оплаты труда работников муниципальных 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 Пермского края и Березовского муниципального округа Пермского края;

- установление в муниципальных учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), 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 учреждения;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений, в том числе:

посредством индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

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

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

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц) 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);

- размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации.

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (8 и 23 числа каждого месяца).

Расчетные листки по заработной плате выдаются ежемесячно при выплате зарплаты за вторую половину месяца.

Расчетный листок в бумажном виде работник получает лично. Чтобы получить расчетные листки в электронном виде, работник подает заявление, а также дает согласие на обработку сведений, содержащих персональные данные.

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

## II. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения

### 2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Оплата труда работников учреждения включает:

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

2.1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, а также минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы.

2.1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

2.1.4. Увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников, преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.1.5. Повышать оплату труда основного персонала учреждения за счет всех источников финансирования в рамках реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы для достижения уровня оплаты труда не ниже размера среднемесячной заработной платы работников по Пермскому краю.

### 2.2. Выплаты компенсационного характера

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

Наименование выплаты	Основание
Выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	ст. 151 ТК РФ
Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и	Постановление Правительства Российской Федерации от

рассекречиванием, а также за работу с шифрами	18.09.2006 № 573
За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада))	ст. 154 ТК РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554
Выплаты за выполнение сверхурочной работы	ст. 152 ТК РФ
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	ст. 153 ТК РФ
Иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных сопряженных со сложностью, напряженностью и особым режимом работы	
Выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии филиальной - в зависимости от суммарной удаленности: до 20 км – 10% 21-50 км – 20% 51-70 км – 25% более 71 км – 30% - количество филиалов: 1 филиал – 10% 2 филиала – 20% 3 филиала и более – 30%	
За работу в сельской местности 25%	
За классное руководство	Пункт 3.6 Порядка, утвержденного Постановлением Правительства Пермского края от 30.05.2018 г. № 294-п
За заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и иными структурными подразделениями	
За руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями (заведование школьными методическими объединениями)	
Ежемесячная выплата за наличие детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении (организации)	
Ежемесячная выплата за работу в учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, с девиантным поведением в размере 20 %	
Ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности	
За квалификационную категорию (педагог-наставник, педагог – методист)	
Иные дополнительные компенсационные выплаты	

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

2.2.3. Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) на 20% - за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).

2.2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

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

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

2.2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

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

2.2.9. Особенности установления компенсационной выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам за счет средств:

2.2.9.1. Бюджета Пермского края:

Размер выплаты ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам за счет средств бюджета Пермского края определяется исходя количества обучающихся в классе (классе – комплекте) и норматива на одного обучающегося, утвержденного правовым актом учредителя.

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

- ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);
- организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-11 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;
- работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;
- организацию родительского просвещения (привлечение родителей в школу, мероприятия с родителями);
- расширение образовательного пространства (поездки, сопровождение);
- участие класса в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, акциях;
- работа с обучающимися группы риска, группы риска СОП (ведение ИПК).

2.2.9.2. Федерального бюджета:

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство за счет средств федерального бюджета в размере 5 000 рублей (пять тысяч) выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (класс – комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте).

При условии осуществления классного руководства педагогическим работником в двух и более классах (классах-комплектах) размер ежемесячного вознаграждения составляет 10 000 рублей (десять тысяч).

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом общеобразовательной организации ежегодно до 1 сентября текущего года.

Размер вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя утверждается приказом общеобразовательной организации ежемесячно.

Выплаты за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время.

### **2.3. Выплаты стимулирующего характера**

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

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

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

2.3.1.3. выплаты за выслугу лет, устанавливаемые в соответствии с таблицей 1 приложения 6 к настоящему Положению.

2.3.1.4. выплаты за стаж непрерывной работы (кроме педагогических работников), устанавливаемые в соответствии с таблицей 2 приложения 6 к настоящему Положению.

2.3.1.5. иные выплаты стимулирующего характера.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере или процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

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

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

Перечень примерных показателей для установления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 2.3.1.1, 2.3.1.2 настоящего Положения, приведен в приложении 3 к настоящему Положению.

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

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

2.3.4. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

### III. Оплата труда основного персонала учреждения

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

3.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждения осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225;

3.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

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

3.3. Заработная плата педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее – ЗП<sub>п</sub>) определяется по двум вариантам:

3.3.1. ВАРИАНТ 1:

$$ЗП_{п} = (С_{тп} * К_{см} * N * Б_{п} * К_{нед.}) * (1 + К_{кат.} + К_{сл.} + К_{н.} + К_{спец.}) + В_{д.}) + Н + К_{к.} + К_{стим.},$$
 где

ЗП<sub>п</sub> - заработная плата педагогического работника;

С<sub>тп</sub> - тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года и рассчитывается по формуле:

$$С_{тп.} = С / (Ч * К_{нед.} * С_{н}),$$
 где

С – минимальная базовая сумма не менее **7 897 рублей** (без учета сельских и уральского коэффициента).

Рекомендуемая базовая сумма устанавливается нормативно - правовым актом образовательного учреждения.

Ч – норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – 18 часов;

К<sub>нед.</sub> - среднее количество недель в месяце (К<sub>нед.</sub> = 4,345);

С<sub>н</sub> – нормативная наполняемость класса:

- в образовательных учреждениях сельской местности - 15 человек;

- в учебно - консультативном пункте: в классах - 25 человек, в группах - 9 человек;

- в образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам - 12 человек.

$K_{см.}$  - повышающий коэффициент за работу в сельской местности, устанавливаемый согласно приложению 2 к настоящему Положению;

$N$  - фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе (классе);

$B_{п.}$  - количество часов по предмету по учебному плану, в том числе внеурочной деятельности в месяц в каждой группе (классе);

$K_{кат.}$  - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаемый в соответствии с таблицей 3 приложения 6 к настоящему Положению;

$K_{сл.}$  - повышающий коэффициент, учитывающий сложность предмета, устанавливаемый в соответствии с таблицей 4 приложения 6 к настоящему Положению;

$K_{н.}$  - повышающий коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливаемый в соответствии с таблицей 5 приложения 6 к настоящему Положению;

$K_{спец.}$  - повышающий коэффициент за специфику работы, устанавливаемый в соответствии с таблицей 6 приложения 6 к настоящему Положению;

$V_{д.}$  - внеурочная деятельность и кружковая работа и рассчитывается по формуле:

$$V_{д.} = C_{тп.} * N * B_{п.} * K_{нед.} * (1 + K_{сл.})$$

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

$K_{к.}$  – выплаты компенсационного характера;

$K_{стим.}$  – выплаты стимулирующего характера.

### 3.3.2. ВАРИАНТ 2:

Заработная плата педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{п.} = \text{Оклад} * K_{см.} * (1 + (K_{ст.} + K_{кат.} + K_{сл.} + K_{н.} + K_{спец.})) + V_{д.} / Ч * B_{п.} + H + K_{к.} + K_{стим.}, \text{ где}$$

$ЗП_{п.}$  - заработная плата педагогического работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3. подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

$K_{см.}$  - повышающий коэффициент за работу в сельской местности, устанавливаемый согласно приложению 2 к настоящему Положению;

$K_{ст.}$  - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы, устанавливаемый в соответствии с таблицей 1 приложения 6 к настоящему Положению;

$K_{кат.}$  - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаемый в соответствии с таблицей 3 приложения 6 к настоящему Положению;

$K_{сл.}$  - повышающий коэффициент, учитывающий сложность предмета, устанавливаемый в соответствии с таблицей 4 приложения 6 к настоящему Положению;

$K_{н.}$  - повышающий коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливаемый в соответствии с таблицей 5 приложения 6 к настоящему Положению;

$K_{спец.}$  - повышающий коэффициент за специфику работы, устанавливаемый в соответствии с таблицей 6 приложения 6 к настоящему Положению;

$Ч$  - норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – 18 часов;

$B_{п.}$  - количество часов по предмету по учебному плану, в том числе внеурочной деятельности в месяц в каждой группе (классе);

$V_{д.}$  - внеурочная деятельность и кружковая работа и рассчитывается по формуле:

$$V_{д.} = (\text{Оклад} * K_{см.}) * (1 + K_{сл.}), \text{ где}$$

$K_{сл.}$  - повышающий коэффициент, учитывающий сложность предмета, устанавливаемый в соответствии с таблицей 4 приложения 6 к настоящему Положению;

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

$K_{к.}$  – выплаты компенсационного характера;

$K_{\text{стим}}$  – выплаты стимулирующего характера.

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

В случае если Учреждение реализует образовательные программы, предусматривающие обучение по индивидуальному учебному плану и (или) индивидуальное обучение на дому, размер тарифной ставки педагогической услуги по учебным предметам обязательной части учебного плана рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по учебным предметам, для которых предусмотрены групповые формы обучения. В этом случае размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) повышается на 20%.

3.4. При условии ведения образовательной работы в группе (классе), скомплектованной из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому заработная плата рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{пи}} = ((C_{\text{тп}} * K_{\text{см}} * B_{\text{п}} * N * U_{\text{сн}} * K_{\text{нед}}) * (1 + K_{\text{кат}} + K_{\text{сл}} + K_{\text{н}} + K_{\text{спец}})) + Н + K_{\text{к}} + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

$ЗП_{\text{пи}}$  - заработная плата педагогического работника при иной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

$C_{\text{тп}}$  - тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час);

$K_{\text{см}}$  - повышающий коэффициент за работу в сельской местности, устанавливаемый согласно приложению 2 к настоящему Положению;

$B_{\text{п}}$  - количество часов по предмету по учебному плану в месяц;

$N$  - фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе (классе);

$U_{\text{сн}}$  - условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса – 7,5;

$K_{\text{нед}}$  - среднее количество недель в месяце ( $K_{\text{нед}} = 4,345$ );

$K_{\text{ст}}$  - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы, устанавливаемый в соответствии с таблицей 1 приложения 6 к настоящему Положению;

$K_{\text{кат}}$  - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаемый в соответствии с таблицей 3 приложения 6 к настоящему Положению;

$K_{\text{сл}}$  - повышающий коэффициент, учитывающий сложность предмета, устанавливаемый в соответствии с таблицей 4 приложения 6 к настоящему Положению;

$K_{\text{н}}$  - повышающий коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливаемый в соответствии с таблицей 5 приложения 6 к настоящему Положению;

$K_{\text{спец}}$  - повышающий коэффициент за специфику работы, устанавливаемый в соответствии с таблицей 6 приложения 6 к настоящему Положению;

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

$K_{\text{к}}$  – выплаты компенсационного характера;

$K_{\text{стим}}$  – выплаты стимулирующего характера.

3.5. Заработная плата педагогического работника дошкольного образовательного учреждения (воспитателя), непосредственно осуществляющего учебный процесс, (далее  $ЗП_{\text{в}}$ ) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{в}} = (\text{Оклад}_{\text{в}} * K_{\text{см}} * (1 + K_{\text{ст}} + K_{\text{кат}} + K_{\text{спец}}) / Ч * B_{\text{п}}) + Н + K_{\text{к}} + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

$ЗП_{\text{в}}$  - заработная плата педагогического работника дошкольного образовательного учреждения (воспитателя);

$\text{Оклад}_{\text{в}}$  – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) воспитателя, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3. подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

$K_{\text{см}}$  - повышающий коэффициент за работу в сельской местности, устанавливаемый согласно приложению 2 к настоящему Положению;



$K_{ст.}$  - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы, устанавливаемый в соответствии с таблицей 1 приложения 6 к настоящему Положению;

$K_{кат.}$  - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаемый в соответствии с таблицей 3 приложения 6 к настоящему Положению;

$K_{спец.}$  - повышающий коэффициент за специфику работы, устанавливаемый в соответствии с таблицей 6 приложения 6 к настоящему Положению;

$Ч$  – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы – 36 часов;

$B_{п.}$  - количество часов согласно тарификационному списку;

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

$K_{к}$  – выплаты компенсационного характера;

$K_{стим.}$  – выплаты стимулирующего характера.

3.6. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{пор} = (\text{Оклад}_{пор} * K_{см} * (1 + K_{ст.} + K_{кат.} + K_{спец.}) / Ч * B_{п.}) + H + K_{к} + K_{стим.}, \text{ где}$$

$ЗП_{пор.}$  - заработная плата прочего основного работника;

$\text{Оклад}_{пор.}$  - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 подраздела 2.1 раздела II настоящего Положения;

$K_{см.}$  - повышающий коэффициент за работу в сельской местности, устанавливаемый согласно приложению 2 к настоящему Положению;

$K_{ст.}$  - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы, устанавливаемый в соответствии с таблицей 1 приложения 6 к настоящему Положению;

$K_{кат.}$  - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаемый в соответствии с таблицей 3 приложения 6 к настоящему Положению;

$K_{спец.}$  - повышающий коэффициент за специфику работы, устанавливаемый в соответствии с таблицей 6 приложения 6 к настоящему Положению;

$Ч$  – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (в зависимости от должности и (или) специальности, согласно приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»);

$B_{п.}$  - количество часов согласно тарификационному списку;

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

$K_{к}$  - выплаты компенсационного характера;

$K_{стим.}$  - выплаты стимулирующего характера.

#### **IV. Оплата труда руководителей учреждения, их заместителей**

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

4.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{рук.} = \text{Оклад}_{рук.} * K_{см.} + H + K_{к} + K_{стим.}, \text{ где}$$

$ЗП_{рук.}$  - заработная плата руководителя учреждения;

$\text{Оклад}_{рук.}$  - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается ежегодно на 1 число каждого финансового года в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения к средней заработной плате основного персонала учреждения определяется согласно приложению 5 к настоящему Положению.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения для установления размера должностного оклада руководителя учреждения применяется порядок

исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

$K_{см.}$  - повышающий коэффициент за работу в сельской местности, устанавливаемый согласно приложению 2 к настоящему Положению;

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

$K_k$  - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

$K_{стим.}$  - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

4.3. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{зам.} = \text{Оклад}_{зам.} * K_{см.} + H + K_k + K_{стим.}, \text{ где}$$

$ЗП_{зам.}$  - заработная плата заместителя руководителя;

$\text{Оклад}_{зам.}$  - должностной оклад заместителя руководителя, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 25% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения;

$K_{см.}$  - повышающий коэффициент за работу в сельской местности, устанавливаемый согласно приложению 2 к настоящему Положению;

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

$K_k$  - выплаты компенсационного характера;

$K_{стим.}$  - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 2.3.1.1 и 2.3.1.2 раздела II настоящего Положения, заместителям руководителей учреждения рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям учреждения.

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

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

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

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

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

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя 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 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

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

$$ЗП_{увп} = \text{Оклад}_{увп} + K_k + K_{стим.}, \text{ где}$$

$ЗП_{увп}$  - заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

$Оклад_{увп}$  - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 подраздела 2.1 раздела II настоящего Положения;

$К_k$  - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

$К_{стим.}$  - выплаты стимулирующего характера.

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

$$ЗП_{моп} = Оклад_{моп} + К_k + К_{стим.}, \text{ где}$$

$ЗП_{моп}$  - заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

$Оклад_{моп}$  - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 подраздела 2.1 раздела II настоящего Положения;

$К_k$  - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

$К_{стим.}$  - выплаты стимулирующего характера.

## VI. Фонд оплаты труда

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

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

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

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

$$ФОТ_o = ФОТ_б + ФОТ_{стим.}, \text{ где}$$

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

$ФОТ_{стим.}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30%  $ФОТ_o$  учреждения).

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

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

$$ФОТ_б = ФОТ_д + ФОТ_k, \text{ где}$$

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

$ФОТ_k$  - компенсационная часть фонда оплаты труда муниципального учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

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

$ФОТ_{осн.}$  - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала муниципального учреждения (составляет не менее 60% от  $ФОТ_б$  учреждения);

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

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

$ФОТ_{моп}$  - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

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

Положению.

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

$\text{ФОТ}_{\text{ст.осн.}}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала муниципального учреждения (составляет не менее 70% от  $\text{ФОТ}_{\text{ст.}}$ );

$\text{ФОТ}_{\text{ст.ауп}}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{ст.увп}}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{ст.моп}}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

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

- тяжелого материального положения;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- при рождении ребенка;
- в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и каждые последующие десятилетия);
- иных уважительных причин.

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

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

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

Приказ Минфина России от 02.11.2021 N 171н (ред. от 31.01.2023) "Об утверждении Общих требований к порядку составления и утверждения отчета о результатах деятельности государственного (муниципального) учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного (муниципального) имущества" (Зарегистрировано в Минюсте России 13.12.2021 № 66304)

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

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

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

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

**СХЕМА**  
**тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников**  
**муниципальных бюджетных образовательных учреждения Березовского**  
**муниципального округа**

1. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

<b>№ п/п</b>	<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)</b>
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь - машинистка;	6 489,0

2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

<b>№ п/п</b>	<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)</b>
1	2	3	4
2.2	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	7166,48

3. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

<b>п/п</b>	<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)</b>
1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	Документовед; инженер	7776,83

4. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

<b>№ п/п</b>	<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)</b>
1	2	3	4
4.1	3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала (обособленного)	10 417,0

		структурного подразделения)	
--	--	-----------------------------	--

5. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
5.1	1-й квалификационный уровень	Помощник воспитателя; Профессии рабочих, по которым, предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; Уборщик служебных помещений; Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); Дворник; Подсобный рабочий; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	6746,86
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала второго уровня»			
5.2	1-й 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 автобуса	9355,22

6. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
6.1	1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	6 746,86

7. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности педагогических работников»

п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
7.1	1-й квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	9152,00
7.2	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог - организатор; социальный педагог	8 390,0
7.3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель	13063,00
		педагог - психолог	8418,00
7.4	4-й квалификационный уровень	Педагог – библиотекарь; Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютер; учитель; учитель - дефектолог; учитель-логопед	8 390,0

8. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности руководителей структурных подразделений»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
8.1	1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: (кабинетом, лабораторией, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	11 438,0
8.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	11 438,0

9. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
12.1	Специалист по закупкам; специалист по охране труда; контрактный управляющий	10 417,0
12.2	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	28 853,0

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

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Переборская  
основная общеобразовательная школа»

**Перечень  
должностей специалистов МБОУ «ПеОШ» Березовского муниципального округа,  
работающих в сельских населенных пунктах, к которым устанавливается повышенный на 25  
процентов размер тарифной ставки, должностного оклада**

Воспитатель  
Документовед  
Заместитель руководителя (директора)  
Заведующий хозяйством  
Инженер  
Младший воспитатель  
Музыкальный руководитель  
Педагог дополнительного образования  
Педагог – библиотекарь  
Педагог - организатор  
Педагог-психолог  
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности  
Руководитель (директор)  
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями  
Социальный педагог  
Специалист по охране труда  
Тьютор  
Учитель  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед



## ПЕРЕЧЕНЬ

### примерных показателей для установления стимулирующих выплат

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- реализация дополнительных проектов;
- учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей;
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- участие в коллективных педагогических проектах;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- за работу в ЭПОС согласно установленным требованиям качества размещения общеобразовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе:

Учитель	Доля уроков, для которых предоставлены сведения об изучаемых темах (%)	Доля оценок, выставленных своевременно (%)	Доля отметок пропусков уроков, выставленных своевременно (%)	Доля уроков, для которых предоставлены сведения о домашних заданиях (%)	Доля журналов (групп), где все услуги предоставлены качественно (%)

- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- реализация дополнительных проектов;
- учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов, обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);
- реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;
- результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;
- реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;
- учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- своевременное и качественное представление отчетности;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

3. Показатели эффективности деятельности работников учреждения из числа учебно-

вспомогательного персонала:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

4. Показатели эффективности деятельности работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

Приложение 4  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Переборская  
основная общеобразовательная школа»

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей педагогических работников, должностей заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, иные должности руководителей и учебно-вспомогательного персонала**

### **I. Должности, относимые к основному персоналу**

#### **1.1. Должности, относимые к педагогическим работникам**

Воспитатель  
Музыкальный руководитель  
Педагог дополнительного образования  
Педагог-библиотекарь  
Педагог-организатор  
Педагог-психолог  
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности  
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями  
Социальный педагог  
Тьютор  
Учитель  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед

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

#### **2.1. Должности руководителей**

Директор

## 2.2. Должности заместителей руководителей образовательного учреждения, руководителей структурных подразделений

Заместитель директора

Заместитель директора структурного подразделения

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

Документовед

Заведующий хозяйством

Инженер

Контрактный управляющий

Младший воспитатель

Специалист по охране труда

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

Приложение 5  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Переборская  
основная общеобразовательная школа»

### Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения, реализующего программы дошкольного, начального общего, основного общего образования к средней заработной плате основного персонала учреждения

п/п	Показатель отнесения учреждения к категории	Категория учреждения	Размер кратности
1	2	3	4
1	до 50 обучающихся	1	1,10
2	от 50 до 200 обучающихся	2	1,20
3	от 201 до 300 обучающихся	3	1,25
4	от 301 до 400 обучающихся	4	1,30
5	от 401 до 500 обучающегося	5	1,32
6	от 501 до 600 обучающихся	6	1,35
7	от 601 до 800 обучающихся	7	1,37
8	от 801 до 1000 обучающихся	8	1,40
9	свыше 1001 обучающегося	9	1,45

Приложение 6  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Переборская  
основная общеобразовательная школа»

Таблица 1

**Коэффициент за стаж педагогической работы**

Показатели	Стаж педагогической работы						
	до 3 лет <sup>1</sup>	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 13 лет	от 13 до 18 лет	от 18 до 23 лет	Свыше 23 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25	0,30

Таблица 2

**Коэффициент за стаж непрерывной работы (кроме педагогических работников)**

Показатели	Непрерывный стаж работы				
	от 3 до 8 лет	от 8 до 13 лет	от 13 до 18 лет	от 18 до 23 лет	Свыше 23 лет
Размеры коэффициентов	0,10	0,15	0,20	0,25	0,30

Таблица 3

**Коэффициент, учитывающий квалификационную категорию**

Показатели	Квалификационная категория		
	Соответствие занимаемой должности	I категория	Высшая категория
Размеры коэффициентов	0,10	0,20	0,30

Таблица 4

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

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык, родной язык	0,20
Математика (алгебра, геометрия)	0,20
Начальные классы <sup>2</sup>	0,20
Иностранный язык	0,20
Химия	0,20
Физика	0,20
Биология	0,20
Литература, родная литература, чтение	0,20
География, природоведение	0,20
Технология	0,15
Обществоведение, обществознание	0,15

<sup>1</sup> Примечание

\* - лицам, относящимся к молодым специалистам:

Молодой специалист – педагогический работник в возрасте до 30 лет, впервые поступающий на работу на должность педагогического работника и отвечающего квалификационным требованиям, указанных в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, окончившего в течение трех лет образовательную организацию высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения).

<sup>2</sup> Коэффициент, указанный в таблице для учителей начальных классов, устанавливается независимо от того, преподают ли они физическую культуру, музыку, ИЗО или нет. Коэффициент для учителей физической культуры, музыки, ИЗО, преподающих в начальных классах, устанавливается только с учетом показателей по данному предмету.

История	0,15
Информатика	0,15
Физическое воспитание, физическая культура	0,13
МХК	0,13
Экономика	0,10
Право	0,10
ИЗО	0,10
Музыка	0,10
ОБЖ	0,10
Черчение	0,10
Астрономия	0,10
Предметы школьного и регионального компонентов <sup>3</sup> (ОРКЭСЕ, ОДНКНР)	0,10
Предметы коррекционно – развивающей области <sup>4</sup>	0,2
Внеурочная деятельность	0,10

Основные параметры, учтенные в коэффициентах сложности предмета:

- наличие предмета в перечне предметов государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена;
- дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, обществознание, география);
- большие временные затраты при подготовке к уроку;
- необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, дидактического материала;
- возрастные особенности учащихся (начальная школа);
- физиологические особенности обучающихся (физкультура, технология в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях;
- проверка письменных работ;
- заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);
- проведение занятий на открытом воздухе.

Таблица 5

**Коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду (за исключение почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации)**

Показатели	Государственная награда	Отраслевая награда
Размеры коэффициентов	0,10	0,05

Таблица 6

**Коэффициент за специфику работы**

За работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	0,20
---	------

<sup>3</sup> Коэффициент, указанный в таблице для предметов школьного и регионального компонентов, устанавливается по преподаванию предметов, курсов по выбору, элективных курсов, факультативов

<sup>4</sup> Коэффициент, указанный в таблице, устанавливается для учителей в общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)