

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Верх-Рождественская основная общеобразовательная школа» от 30.12.2021 г., протокол № 2

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Верх-Рождественская основная общеобразовательная школа» от 30.12.2021 г. № 183

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ВЕРХ-РОЖДЕСТВЕНСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
(МБОУ «ВЕРХ-РОЖДЕСТВЕНСКАЯ ООШ»)**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, "Единые рекомендации 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), приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам", от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования (далее - учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", Постановлением Правительства Пермского края от 30 мая 2018 г. N 294-п "Об утверждении Порядка предоставления и расходования субвенции из бюджета Пермского края бюджетам муниципальных районов (городских округов) Пермского края на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования в муниципальных общеобразовательных организациях", Постановлением Правительства Пермского края от 14.02.2014 N 78-п "Об утверждении Порядка предоставления и расходования субвенции из бюджета Пермского края бюджетам муниципальных районов, муниципальных и городских округов Пермского края на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях".

1.2. Системы оплаты труда работников МБОУ «Верх-Рождественская ООШ» формируются на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения размеров и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Пермского края и Чагинского муниципального округа Пермского края;

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

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

д) 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;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений;

ж) установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений;

з) 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;

и) обеспечение 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:

а) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, региональным соглашением о минимальной заработной плате, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П;

б) 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 дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

в) размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников учреждения, 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.

г) размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены, а условия установления ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";

д) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемый федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты.

Наименования должностей (профессий) работников учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения определяется с учетом требований к системам оплаты труда работников, устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, и нормативными правовыми актами Частинского муниципального округа Пермского края.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования,

квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия (наград), ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.6. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждениях в соответствии с нормативными правовыми актами Чагинского муниципального округа Пермского края, регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

1.7. Штатное расписание утверждается директором МКОУ «Верх-рождественская ООШ» и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

1.8. Формирование заработной платы педагогических работников осуществляется на основе согласованных с Управлением образования тарификационных списков, утвержденных директором учреждения.

## **II. Общий порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «Верх-Рождественская ООШ»**

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Оплата труда работников учреждений включает:

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

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

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

### **2.2. Выплаты компенсационного характера**

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

Наименование выплаты	Основание
выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	ст. 146, 147 ТК РФ, Федеральный закон РФ от 28.12.2013 N 426-ФЗ
выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	ст. 148 ТК РФ
выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы	ст. 151 ТК РФ
надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами	Постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 N 573
за работу в ночное время	ст. 154 ТК РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554
оплата сверхурочной работы	ст. 152 ТК РФ
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	ст. 153 ТК РФ
для основного персонала за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и иными структурными подразделениями	
для руководителя образовательного учреждения при наличии структурных подразделений (филиалов): - 10% от должностного оклада за каждое структурное подразделение (филиал), но не более 80%	
педагогическому работнику за совмещение должности руководителя структурного подразделения образовательного учреждения в размере: до 25 обучающихся - 20%; от 26 до 50 обучающихся - 30%; от 51 до 100 обучающихся - 45%; от 101 до 150 обучающихся - 50%; свыше 150 обучающихся - 55% от должностного оклада руководителя	
за классное руководство (кураторство)	Пункт 3.6 Порядка, утвержденного Постановлением Правительства

	Пермского края от 30 мая 2018 г. N 294-п
за работу в автоматизированной информационной системе "Электронная Пермская Образовательная Система" (ЭПОС)"	Приказ Министерства образования и науки Пермского края от 27.09.2021 N 26-01-06-961
педагогическим работникам за работу в учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, с девиантным поведением в размере 20%	
доплата за сложность и напряженность в размере 10%	
доплата женщинам на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2 часов), в размере 30%	ст. 263.1 ТК РФ
иные выплаты компенсационного характера	

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

2.2.4. Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, если иное не предусмотрено законодательством.

2.2.5. 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.

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

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

2.2.7.1. Выплата определяется исходя из количества классов, количества численности обучающихся в классе и размера в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

2.2.7.2. Дополнительную выплату установить дифференцированно в зависимости от выполняемых функций:

- ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);
- организация, проведение и дальнейшая профилактическая работа с 7-9 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;
- работа по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;
- организация родительского просвещения;
- организация выездных экскурсий с обучающимися;
- работа с обучающимися группы риска СОП;
- участие обучающихся в мероприятиях интеллектуальной, творческой, спортивной

направленности.

2.2.7.3. Минимальный размер дополнительной выплаты за полный класс-комплект - 500 рублей в месяц.

2.2.8. Перечень и расчет показателей качества размещения общеобразовательными учреждениями информации об образовательном процессе в "Электронной Пермской Образовательной Системе" устанавливается Приказом Министерства образования и науки Пермского края от 27.09.2021 № 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».

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

2.3.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.3.1.1. премиальные выплаты по итогам работы;

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

2.3.1.3. выплаты за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, в размере не превышающем четырехкратного размера ставки, оклада (должностного оклада);

2.3.1.4. иные выплаты стимулирующего характера.

2.3.2. 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.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

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

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 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.

2.3.4. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на

осуществление выплат стимулирующего характера.

### III. Фонд оплаты труда

3.1. 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.

3.2. Обязательства учреждения по оплате труда работников (размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера) обеспечиваются как бюджетными ассигнованиями, так и поступлениями от приносящей доход деятельности, безвозмездными поступлениями (если назначение таких поступлений позволяет их использование на эти цели):

Учреждение формирует фонд оплаты труда в пределах имеющихся средств, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

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

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

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения.

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

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

ФОТ<sub>д</sub> - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТ<sub>к</sub> - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

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

ФОТ<sub>осн</sub> - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения;

ФОТ<sub>ауп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ<sub>увп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ<sub>моп</sub> - 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.

3.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

где

ФОТ<sub>ст. осн</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения;

ФОТ<sub>ст. ауп</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ<sub>ст. увп</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного

персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

#### **IV. Оплата труда основного персонала учреждения**

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

4.1.1. 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;

4.1.2. 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.

4.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

4.3. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

4.4. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - ЗППп), определяется по двум вариантам.

4.4.1. ВАРИАНТ 1:

$$\text{ЗППп} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед.}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж} + \text{Н})) + \text{Кр} + \text{Мо} + \text{СЧЗПП}, \text{ где}$$

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется в разрезе уровней образования по следующей формуле:

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

Ст - размер ставки аудиторной нагрузки, учитывающий повышение на 25 процентов за работу в сельских населенных пунктах, устанавливаемое в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению;

Нчас. - норма часов преподавательской работы за ставку (нормируемая часть педагогической работы);

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

Сн - нормативная наполняемость класса - 15 человек, в общеобразовательных учреждениях, отдельных классах, группах, с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам - 12 человек.

У - фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе, при индивидуальном обучении с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам - 7,5.

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 персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам.

Чу - количество часов по предмету в неделю в каждом классе;

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

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаемый в соответствии с таблицей 2 приложения 6 к настоящему Положению;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета, устанавливаемый в соответствии с таблицами 3 и 4 приложения 6 к настоящему Положению;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы, устанавливаемый в соответствии с таблицей 1 приложения 6 к настоящему Положению;

Н - доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, определяются в размерах, указанных в разделе III "Выплаты стимулирующего характера", начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

Кр - ежемесячная выплата за классное руководство.

Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета определяется исходя из количества классов, количества численности, обучающихся в классе и размера в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета определяется "Порядком предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов бюджетам муниципальных образований Пермского края на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, за счет средств федерального бюджета";

Мо - доплаты, учитывающие работу по руководству кустовыми и окружными методическими объединениями, проблемными группами, устанавливаются согласно таблице 7 приложения 6 к настоящему Положению;

СЧЗПп - выплаты стимулирующего характера, определяемые в разделе III настоящего Положения.

4.4.1.1. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения на дому. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

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

Ст - размер ставки аудиторной нагрузки, учитывающий повышение на 25 процентов за работу в сельских населенных пунктах, устанавливаемое в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению;

Нчас. - норма часов преподавательской работы за ставку (нормируемая часть педагогической работы);

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

Сн – половина нормативной наполняемости класса – 7,5 человек,  
Ч – фактическое количество часов в неделю;  
Усн - условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса - 7,5;

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

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы устанавливаемый в соответствии с таблицей 1 приложения 6 к настоящему Положению;

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаемый в соответствии с таблицей 2 приложения 6 к настоящему Положению;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета, устанавливаемый в соответствии с таблицами 3 и 4 приложения 6 к настоящему Положению;

Н - доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации;

Кр - ежемесячная выплата за классное руководство.

Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета определяется исходя из количества классов, количества численности, обучающихся в классе и размера в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета определяется "Порядком предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов бюджетам муниципальных образований Пермского края на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, за счет средств федерального бюджета";

Мо - доплаты, учитывающие работу по руководству кустовыми и окружными методическими объединениями, проблемными группами, устанавливаются согласно таблице 7 приложения 6;

СЧЗПп - выплаты стимулирующего характера, определяемые в разделе III настоящего Положения.

#### 4.4.2. ВАРИАНТ 2:

$$ЗППп = ((Ст/Нчас. \times Ч) \times (1 + А + Ксп + Кстаж + Н)) + Кр + Мо + СЧЗПп,$$
 где

Ст - размер ставки аудиторной нагрузки, учитывающий повышение на 25 процентов за работу в сельских населенных пунктах, устанавливаемое в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению;

Нчас. - норма часов преподавательской работы за ставку (нормируемая часть педагогической работы);

Ч - количество часов в неделю по тарификации.

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаемый в соответствии с таблицей 2 приложения 6 к настоящему Положению;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета, устанавливаемый в соответствии с таблицами 3 и 4 приложения 6 к настоящему Положению;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы устанавливаемый в соответствии с таблицей 1 приложения 6 к настоящему Положению;

Н - доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в разделе III "Выплаты стимулирующего характера", начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

Кр - ежемесячная выплата за классное руководство.

Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета определяется исходя из количества классов, количества численности, обучающихся в классе и размера в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета определяется "Порядком предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов бюджетам муниципальных образований Пермского края на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, за счет средств федерального бюджета";

Мо - доплаты, учитывающие работу по руководству кустовыми и окружными методическими объединениями, проблемными группами, устанавливаются согласно таблице 7 приложения 6 к настоящему Положению;

СЧЗПп - выплаты стимулирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе III настоящего Положения.

4.4.3. При оплате высококвалифицированных специалистов, научных руководителей, научных консультантов, руководителей опытно-педагогической площадки и федеральной экспериментальной площадки и т.п., привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате их труда по руководству инновационной деятельностью применяются коэффициенты ставок почасовой оплаты в соответствии с таблицей 5 приложения 6 к настоящему Положению.

## **V. Оплата труда заместителя директора**

5.1. Оплата труда заместителя директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата заместителей директора учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{зам}} = \text{Оклад} + Kk + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

ЗП<sub>зам</sub> - заработная плата заместителя директора;

Оклад - должностной оклад заместителя директора учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 20% ниже должностного оклада директора;

Kk - выплаты компенсационного характера;

K<sub>стим</sub> - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 3.1.1 и 3.1.2 раздела II настоящего Положения, заместителям директора устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых директором учреждения.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается директором учреждения самостоятельно в размере не более 80 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения; других заместителей директора - не более 70 процентов от средней заработной платы директора учреждения.

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

В качестве показателя эффективности работы директора учреждения по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в

отчетном году по сравнению с предшествующим годом.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора, 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 заместителя, 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".

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

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

$$ЗП_{увп} = \text{Оклад} + Kk + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

ЗП<sub>увп</sub> - 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 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

K<sub>стим</sub> - выплаты стимулирующего характера.

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

$$ЗП_{моп} = \text{Оклад} + Kk + K_{\text{стим}},$$

ЗП<sub>моп</sub> - 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 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

K<sub>стим</sub> - выплаты стимулирующего характера.

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

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения производятся выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных учреждений.

7.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга), предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска на основании письменного заявления и документов, подтверждающих указанные обстоятельства, в случае стихийного бедствия -

справки о стихийном бедствии; в случае смерти близкого родственника - копии свидетельства о смерти.

7.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи директору учреждения принимает учредитель.

7.3.1. Размеры материальной помощи, предусмотренной пунктом 7.2, составляют один должностной оклад по каждому из оснований.

7.3.2. Основанием для отказа в выплате материальной помощи является отсутствие экономии фонда оплаты труда.

Наличие экономии фонда оплаты труда устанавливается расчетным методом по окончании календарного месяца подачи заявления.

7.3.3. Единовременная материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в текущем календарном году при предоставлении одной из частей ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.4. В Частином муниципальном округе Пермского края работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений устанавливаются меры социальной поддержки в соответствии с Законом Пермского края от 12.03.2014 N 308-ПК "Об образовании в Пермском крае".

### **VIII. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора и его заместителей учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**

8.1. Директор учреждения представляет информацию о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора и его заместителей в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю, по установленной им форме.

8.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора и его заместителей размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

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

Приложение 1  
к Положению об отраслевой системе оплаты труда  
работников Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Верх-  
Рождественская основная общеобразовательная школа»  
(МБОУ «Верх-Рождественская ООШ»)

**СХЕМА**  
**тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Верх-Рождественская основная общеобразовательная школа»**  
**(МБОУ «Верх-Рождественская ООШ»)**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня - преподаватель, учитель.

Таблица 1

Наименование должности	Ставка аудиторной нагрузки, руб.
Преподаватель, учитель	6502,00

2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня - инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.

Таблица 2

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.	
	Среднее профессиональное образование	Высшее образование
до 3 лет	7295	8042
от 3 до 8 лет	7696	8482
от 8 до 14 лет	8158	8993
от 14 до 20 лет	8687	9576
более 20 лет	9264	10161

Таблица 3

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии  
у педагогических работников категории по результатам  
профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	11201

Высшая квалификационная категория	11760
-----------------------------------	-------

3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня: концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь.

Таблица 4

**Размер должностных окладов**

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.	
	Среднее профессиональное образование	Высшее образование
до 3 лет	8042	8829
от 3 до 8 лет	8482	9289
от 8 до 14 лет	8993	9807
от 14 до 20 лет	9576	10388
более 20 лет	10161	10965

Таблица 5

**Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации**

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	12089
Высшая квалификационная категория	12698

4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня: воспитатель (в том числе группы продленного дня), мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, тьютор.

Таблица 6

**Размер должностных окладов**

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.	
	Среднее профессиональное образование (иное к нему приравненное)	Высшее образование
до 3 лет	8829	9681
от 3 до 8 лет	9297	10166
от 8 до 14 лет	9815	10705
от 14 до 20 лет	10379	11281

более 20 лет	10965	11874
--------------	-------	-------

Таблица 7

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	13091
Высшая квалификационная категория	13745

5. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-дефектолог (олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог), учитель-логопед, логопед.

Таблица 8

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.	
	Среднее профессиональное образование (иное к нему приравненное)	Высшее образование
до 3 лет	9543	10437
от 3 до 8	9865	10748
от 8 до 14	10213	11093
от 14 до 20	10579	11470
более 20	10965	11874

Таблица 9

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	13091
Высшая квалификационная категория	13745

6. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня: старший воспитатель.

Таблица 10

Размеры должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.	
	Среднее профессиональное образование	Высшее образование
до 3 лет	10616	11645
от 3 до 8	11170	12223
от 8 до 14	12165	12870
от 14 до 20	12491	13568
более 20	13187	14277

Таблица 11

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	15358
Высшая квалификационная категория	16561

#### 7. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:

7.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части.

Таблица 12

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностных окладов	
	Среднее профессиональное образование (иное к нему приравненное)	Высшее образование
до 3 лет	6177	6626
от 3 до 8	6330	6859
от 8 до 14	6521	7128
от 14 до 20	6745	7419
более 20	6982	7729

#### 7.2. Первый квалификационный уровень - дежурный по режиму, младший воспитатель.

Таблица 13

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.	
	Среднее профессиональное образование (иное к нему приравненное)	Высшее образование
до 3 лет	6660	7228
от 3 до 8	6907	7492
от 8 до 14	7169	7800
от 14 до 20	7448	8135
более 20	7729	8482

7.3. Второй квалификационный уровень - диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму.

Таблица 14

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.	
	Среднее профессиональное образование (иное к нему приравненное)	Высшее образование
до 3 лет	6157	7997
от 3 до 8	7498	8293
от 8 до 14	7808	8627
от 14 до 20	8118	8980
более 20	8482	9350

7.4. Определение размера должностного оклада административного персонала.

Таблица 15

Размер должностных окладов

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	- делопроизводитель; - секретарь	7499
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	- заведующий хозяйством	8871
Общепрофессиональные	Первый	- документовед;	9773

должности служащих третьего уровня	квалификационный уровень	- юрисконсульт; - специалист по охране труда; - оператор ЭВМ	
Профессиональный стандарт	Пятый уровень	- специалист по закупкам; - работник контрактной службы; - контрактный управляющий	9995
Профессиональный стандарт	Шестой уровень	- старший специалист по закупкам; - консультант по закупкам; - работник контрактной службы; - контрактный управляющий	10155
Профессиональный стандарт	Седьмой уровень	- ведущий специалист; - заместитель руководителя подразделения; - руководитель подразделения; - руководитель контрактной службы; - контрактный управляющий; - работник контрактной службы	10315

7.5. Определение размера должностного оклада руководителя (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения.

Заработная плата руководителя структурного подразделения, реализующего образовательную программу дошкольного, общего, дополнительного образования (детский сад, школа, учреждения дополнительного образования), устанавливается руководителем образовательного учреждения с руководителем структурного подразделения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Таблица 16

Размер должностных окладов

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3

1-й квалификационный уровень	Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения	9943
------------------------------	--	------

Приложение 2  
к Положению об отраслевой системе оплаты труда  
работников Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Верх-Рождественская  
основная общеобразовательная школа» (МБОУ «Верх-  
Рождественская ООШ»)

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей специалистов бюджетных и казенных  
учреждений в сфере образования кому устанавливается повышенный на 25 процентов  
размер тарифных ставок, должностных окладов**

- Учитель;
- Преподаватель;
- Учитель-дефектолог;
- Учитель-логопед (логопед);
- Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- Руководитель физического воспитания;
- Мастер производственного обучения;
- Методист;
- Старший методист;
- Инструктор-методист;
- Старший инструктор-методист;
- Концертмейстер;
- Музыкальный руководитель;
- Воспитатель;
- Старший воспитатель;
- Социальный педагог;
- Дежурный воспитатель;
- Педагог-психолог;
- Педагог-организатор;
- Педагог-библиотекарь;
- Педагог дополнительного образования;
- Старший педагог дополнительного образования;
- Тренер-преподаватель;
- Старший тренер-преподаватель;
- Старший вожатый;
- Инструктор по труду;
- Инструктор по физической культуре;
- Тьютор;
- Диспетчер;
- Документовед;
- Оператор ЭВМ;
- Инспектор по кадрам;
- Механик;
- Специалист по кадрам;
- Техник;
- Юрисконсульт;

- Контрактный управляющий.

Приложение 3  
к Положению об отраслевой системе оплаты труда  
работников Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Верх-Рождественская  
основная общеобразовательная школа» (МБОУ «Верх-  
Рождественская ООШ»)

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**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;
  - 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;
  - организация 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 учреждений 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 учреждений 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 об отраслевой системе оплаты труда  
работников Муниципального бюджетного  
образовательного учреждения «Верх-Рождественская  
основная общеобразовательная школа» (МБОУ «Верх-  
Рождественская ООШ»)

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

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

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

Воспитатель.  
Главный специалист.  
Методист.  
Педагог.  
Педагог-психолог.  
Преподаватель.  
Социальный педагог.  
Старший воспитатель.  
Старший методист.  
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.

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

Методист, старший методист.  
Воспитатель ГПД.  
Младший воспитатель.  
Помощник воспитателя.  
Делопроизводитель.  
Бухгалтер.  
Кассир.  
Машинистка.  
Руководитель физического воспитания.  
Музыкальный руководитель.  
Секретарь.  
Секретарь-машинистка.

Специалист по кадрам.  
Специалист по закупкам.  
Лаборант.  
Документовед.  
Диспетчер.  
Делопроизводитель.  
Оператор ЭВМ.  
Юрисконсульт.  
Инспектор по кадрам.  
Экономист.  
Библиотекарь.

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

Приложение 5  
к Положению об отраслевой системе оплаты труда  
работников Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Верх-Рождественская  
основная общеобразовательная школа» (МБОУ «Верх-  
Рождественская ООШ»)

Таблица 1

**Кратное соотношение должностного оклада руководителей учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования к средней заработной плате основного персонала учреждения**

N п/п	Показатель отнесения учреждения к категории	Категория учреждения	Размер кратности
1	до 50 обучающихся	1	1,00
2	от 50 до 100 обучающихся	2	1,20
3	от 100 до 200 обучающихся	3	1,25
4	свыше 200 обучающихся	4	1,45

Таблица 2

**Кратное соотношение должностного оклада руководителей дошкольных образовательных учреждений к средней заработной плате основного персонала учреждения**

N п/п	Показатель отнесения учреждения к категории	Категория учреждения	Размер кратности
1	до 50 обучающихся	1	1,00
2	от 50 до 100 обучающихся	2	1,25
3	от 100 до 200 обучающихся	3	1,35
4	свыше 200 обучающихся	4	1,45

Приложение 6  
к Положению об отраслевой системе оплаты труда  
работников Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Верх-Рождественская  
основная общеобразовательная школа» (МБОУ «Верх-  
Рождественская ООШ»)

Таблица 1

**Коэффициент стажа педагогической работы**

Показатели	Стаж педагогической 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

Таблица 2

**Коэффициент квалификации педагогических работников,  
непосредственно осуществляющих учебный процесс**

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

Таблица 3

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

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология, природоведение	0,185
Литература	0,168
География	0,168

Технология	0,145
Обществоведение	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физическая культура	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072
Музыка	0,067
Право	0,06
ИЗО	0,05
Астрономия	0,05

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.

Таблица 4

**Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый в общеобразовательных учреждениях, отдельных классах, группах, с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам**

Предмет	Размер коэффициента
Письмо и развитие речи	0,15
Математика, счет	0,15
Природоведение	0,139
Биология	0,139
Чтение и развитие речи	0,126

Развитие устной речи	0,054
География	0,126
Хозяйственно-бытовой труд	0,109
Трудовая практика	0,05
Обществознание	0,109
История	0,109
Физическая культура	0,0955
Развитие психомоторики и сенсорных процессов	0,109
Логопедические занятия	0,109
Социально-бытовая ориентировка	0,109
Предметно-практическая деятельность	0,109
ЛФК	0,109
Ритмика	0,109
Предметы школьного компонента	0,054
Музыка, пение	0,05
ИЗО, рисование	0,027
Ручной труд	0,109
Естествознание	0,139
Швейное дело	0,145
Столярное дело	0,145
Психомоторика	0,109
Сельский труд	0,109
Факультатив по психологии	0,054
Ритмика и музыка	0,109

Таблица 5

**При оплате высококвалифицированных специалистов, научных руководителей, научных консультантов, руководителей опытно-педагогической площадки и федеральной экспериментальной площадки и т.п., привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате их труда по руководству инновационной деятельностью**

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

Таблица 6

**Стимулирующие надбавки, устанавливаемые педагогическим работникам:**

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10%
Почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Народный учитель"	10%
Орден, медаль СССР или Российской Федерации	10%

Таблица 7

**Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений, проблемных групп**

Основания	Надбавка к должностным окладам, руб.
Руководство методических объединений, проблемных групп	1 500

Приложение 7  
к Положению об отраслевой системе оплаты труда  
работников Муниципального бюджетного  
образовательного учреждения «Верх-Рождественская  
основная общеобразовательная школа» (МБОУ «Верх-  
Рождественская ООШ»)

**РАЗМЕРЫ  
вознаграждения за выполнение функций классного руководителя  
педагогическим работникам муниципальных образовательных  
учреждений**

1. В муниципальных образовательных учреждениях:

Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)
14	1700
13	1629
12	1557
11	1486
10	1414
9	1343
8	1271
7	1200
6	1129
5	1057
4	986
3	914
2	843
1	771

2. В отдельных муниципальных образовательных учреждениях (в отдельных классах в общеобразовательных учреждениях) для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, с нарушениями НОДА, с умственной отсталостью (в том числе при наличии 2 обучающихся с РАС), со сложными дефектами (в том числе при наличии 1 обучающегося с РАС):

Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)
9	2500

8	2300
7	2100
6	1900
5	1700
4	1500
3	1300
2	1100
1	900

3. В отдельных муниципальных образовательных учреждениях (в отдельных классах в общеобразовательных учреждениях) для глухих, слабослышащих, позднооглохших (II отделение):

Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)
6	1700
5	1533
4	1367
3	1200
2	1033
1	867

4. В отдельных муниципальных образовательных учреждениях (в отдельных классах в общеобразовательных учреждениях) для слепых:

Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)
7	1700
6	1557
5	1414
4	1271
3	1129
2	986
1	843

5. В отдельных муниципальных образовательных учреждениях (в отдельных классах в

общеобразовательных учреждениях) для слабослышащих, позднооглохших (I отделение), с предельной наполняемостью классов 8 человек:

Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)
8	1700
7	1575
6	1450
5	1325
4	1200
3	1075
2	950
1	825

6. В отдельных муниципальных образовательных учреждениях (в отдельных классах в общеобразовательных учреждениях) для слепых, слабовидящих, с умственной отсталостью (в случае наличия 1 обучающегося с РАС):

Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)
9	1700
8	1589
7	1478
6	1367
5	1256
4	1144
3	1033
2	922
1	811

7. В отдельных муниципальных образовательных учреждениях (в отдельных классах в общеобразовательных учреждениях) для слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с задержкой психического развития (в том числе при наличии 2 обучающихся с РАС), с умственной отсталостью:

Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)
12	1700

11	1617
10	1533
9	1450
8	1367
7	1283
6	1200
5	1117
4	1033
3	950
2	867
1	783