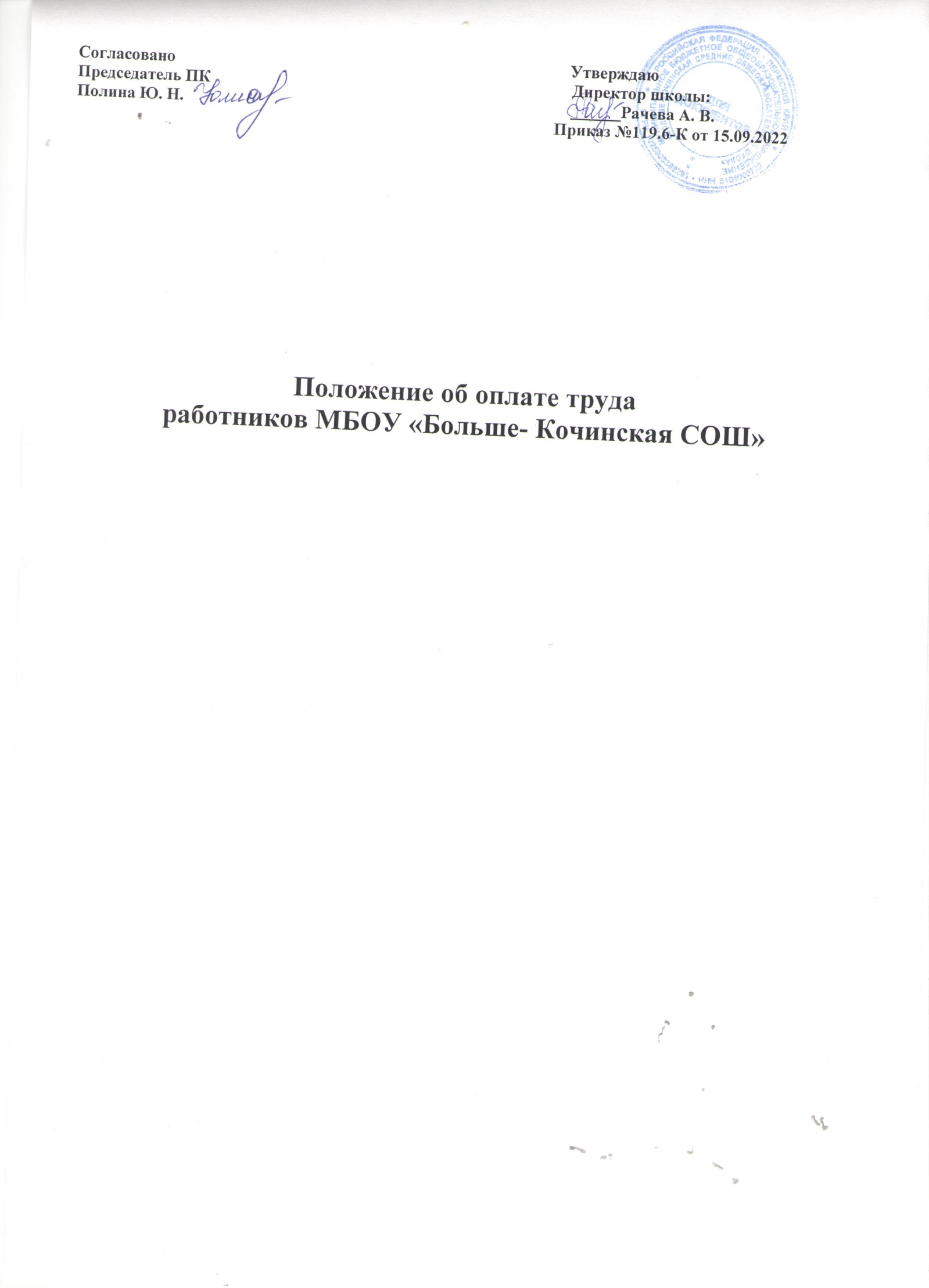
****

**Положение об оплате труда**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Больше-Кочинская средняя общеобразовательная школа»**

**(МБОУ «Больше-Кочинская СОШ»)**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона от 29 декабря 2013 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", закона Российской Федерации от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Письма Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 N 03-599 "О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда", Приказа 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", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. N 37 "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих", Постановления администрации Кочевского муниципального округа от 20.03.2020 №57-293-01-01 «Об утверждении Положения об оплате труда муниципальных образовательных учреждений Кочевского муниципального округа».Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и стимулирования работников МБОУ «Больше – Кочинская средняя общеобразовательная школа» реализующих полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края и формируется на основе следующих принципов:

-недопущения снижения или ухудшения размеров и условий труда работников школы по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления

- установление в школе системы оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, 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 педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера

-обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения его 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 так же недопущения каких бы то ни было дискриминаций, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений

- 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 кодексов Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права:

- 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 педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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 (штатные) нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

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

2. предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение должно следовать за достижение результатов;

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

4. своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5. прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами, трудовыми договорами и иными локальными нормативными правовыми актами учреждений, касающихся норм трудового права.

1.6. Индексация заработной платы работников осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

1.7. Действие настоящего Положения распространяется на образовательные организации реализующие основную образовательную программу дошкольного образования.

**l. Общий порядок и условия оплаты труда работников**

**МБОУ «Больше - Кочинская СОШ» (далее – школа)**

**Система оплаты труда**

**I.** **Основные условия оплаты труда**

1.1. Оплата труда работников школы включает: тарифные ставки, оклады (должностные оклады); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера, устанавливаются отдельным Приказом директора школы и только при наличии экономии ФОТ.

1.2. Оплата труда работников школы осуществляется на основе [схемы](#P317) тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников школы согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников школы на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников школы устанавливаются директором школы 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.

**II. Формирование и распределение**

**фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения**

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

2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется:

по казенным учреждениям - исходя из фонда окладов по штатным расписаниям учреждений, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

по бюджетным и автономным учреждениям - с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

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

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

ФОТо = ФОТб + ФОТст, где

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

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

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

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:

ФОТб = ФОТд + ФОТк, где

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

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

ФОТб = ФОТосн + ФОТауп + ФОТувп + ФОТмоп, где

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

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

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

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с [приложением 4](#P927) к настоящему Положению.

6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

ФОТст = ФОТст. осн + ФОТст. ауп + ФОТст. увп + ФОТст. моп,

где

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

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

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

**III . Расчет заработной платы работников Учреждения**

Заработная плата педагогическим работникам учреждений 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. Заработная плата педагогических работников учреждений, непосредственно осуществляющим учебный процесс, рассчитывается по формуле:

ЗППпу = ((Сан х У х Чу х Кнед х Кнк) х (1+Ксл+Кстаж+Ккк))+Н + Кк+ Кстим,

где:

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется по следующей формуле:

Сан = С\* / (Ч х Кнед. х Сн), где

С – рекомендуемая базовая сумма не менее **6075,00** **(7593,75 c сельским коэффициентом 25 %)** рублей, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ч – количество часов в неделю;

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

Сн – нормативная наполняемость класса (15 человек);

Кнк – коэффициент наполняемости класса

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

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

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

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

Ккк – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксл – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12.03.2014 г. №308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее-Закон «Об образовании в Пермском крае»);

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

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

ЗПпуИО = ((Сан х Ч х Усн х Кнед) х (1 + Кстаж + Ккк + Ксл)) + Н+ Кк+Кстим

где:

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

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час);

Ч– количество часов в неделю;

Усн = условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса; Усн=7,5

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

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Ккк – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксл – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

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

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

7. Рекомендуемый коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (в рамках фонда оплаты труда может устанавливаться учреждением самостоятельно):

|  |  |
| --- | --- |
| Предмет | Размер коэффициента |
| Русский язык | 0,200 |
| Математика | 0,200 |
| Начальные классы | 0,193 |
| Иностранный язык | 0,193 |
| Химия | 0,185 |
| Физика | 0,185 |
| Биология | 0,185 |
| Литература | 0,168 |
| География | 0,168 |
| Природоведение | 0,168 |
| Технология | 0,145 |
| Обществоведение, обществознание | 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, факультативы | 0,072 |
| Музыка | 0,067 |
| Право | 0,06 |
| ИЗО, искусство | 0,05 |
| Астрономия | 0,05 |
| Коми-Пермяцкий язык | 0,200 |
| Коми-пермяцкая литература | 0,168 |

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

- наличие государственных форм контроля;

- использование первоисточников при подготовке к уроку;

- подготовка к уроку;

- подготовка дидактических материалов;

- проведение занятий на открытом воздухе.

8. При оплате труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

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

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 4.3 настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

9. Коэффициент стажа педагогической работы

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Непрерывный стаж работы, выслуга лет | | | | | |
| Ед.  измер. | от 1 до 3 лет | от 3 лет до 8 лет | от 8 до 14 лет | от 14 до 20 лет | свыше 20 лет |
| Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс | Ккоэф. | 0,2 | 0,1 | 0,15 | 0,2 | 0,25 |

10. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Ед. измер. | Первая квалификационная категория | Высшая квалификационная категория |
| Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс | Коэф. | 0,2 | 0,3 |

11.Коэффициент наполняемости класса

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Численность учащихся в классе | | | | | | | | | |
| Более 9 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|  | 1 | 1,1 | 1,2 | 1,4 | 1,7 | 2 | 2,5 | 3,3 | 5 | 10 |

**lV. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле**:

ЗПпр = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с [пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II](#P69) настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](consultantplus://offline/ref=F01D9FDC95FCC363BABAF631C06A90129D2F212C81AA3F37110D196911EDF2A344g7P6H) «Об образовании в Пермском крае»;

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

**V. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей**

**и главных бухгалтеров**

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

2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПрук = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПрук - заработная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается 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](#P1033) 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](consultantplus://offline/ref=F01D9FDC95FCC363BABAE83CD606CD1997267E2786AF34674E511F3E4EBDF4F60436B61704EA27D6g9P4H) Трудового кодекса Российской Федерации;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](consultantplus://offline/ref=F01D9FDC95FCC363BABAF631C06A90129D2F212C81AA3F37110D196911EDF2A344g7P6H) «Об образовании в Пермском крае»;

Kk - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

3. Заработная плата заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПзам = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения;

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

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](consultantplus://offline/ref=F01D9FDC95FCC363BABAF631C06A90129D2F212C81AA3F37110D196911EDF2A344g7P6H) «Об образовании в Пермском крае»;

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в [пунктах 3.1.1](#P127) и [3.1.2](#P128) раздела II настоящего Положения, заместителям руководителей и главных бухгалтеров учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям учреждений.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения; других заместителей руководителя и главного бухгалтера - не более 70 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения; заместителей главного бухгалтера - в размере не более 50 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения.

4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям учреждений 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, но не более 10 тысяч рублей в месяц.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров 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, главного бухгалтера) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется [Положение](consultantplus://offline/ref=F01D9FDC95FCC363BABAE83CD606CD199724772686AB34674E511F3E4EBDF4F60436B61704EA2ED3g9PCH) 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. Выплаты компенсационного характера

-Выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии филиальной сети:

- в зависимости от суммарной удаленности:

до 20 км. – 5%

21-50 км. – 10%

51-70 км. – 20%

более 71 км. – 25%

- количество филиалов:

1 филиал – 5%

2 филиала – 10%

3 филиала и более – 15%

-Работникам школы при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются виды выплат компенсационного характера отдельным Приказом директора школы (Приказ издается не менее 2 раз в год – на первое полугодие и второе полугодие календарного года), в котором оговариваются размеры выплат в процентном соотношении к должностному окладу. Выплаты должны быть не более суммы, что в положении. Выплаты компенсационного характера по должностям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| должность | Наименование выплаты | Размер выплаты |
| Машинист котельной (кочегар) | * За расширение зон обслуживания (замена временно отсутствующего работника) * За увеличение объемов работ (привлечение на текущие мелкие ремонтные работы) * Распиловка дров * Вынос золы | До 100 % |
| Сложность и напряженность труда | До 100% |
| Водитель автомобиля | За увеличение объемов работ:   * привлечение на текущие мелкие ремонтные работы * За работу без дорожно-транспортных происшествий. * За выполнение графика подвоза. * За поддержание технического состояния и исправность двух и более автобусов * За мойку автобуса | До 100 % |
| Сложность и напряженность труда | До 100% |
| Социальный педагог | За увеличение объемов работ:   * за работу в системе Ведомственного контроля школы * За работу в системе ЕГИССО * За организацию работы Совета профилактики * Школьная служба примирения | До 100% |
| За сложность и напряженность | До 100% |
| Библиотекарь | За увеличение объемов работ:   * Эстетическое оформление библиотеки * Проведение библиотечных уроков | До 100% |
| За сложность и напряженность | До 100% |
| Педагог-психолог, логопед | За увеличение объема работ:   * За внеклассную работу с трудными подростками и родителями * За работу с обучающимися школы и воспитанниками детского сада с отклонениями в развитии * За работу в системе Ведомственного контроля школы | До 100% |
| За сложность и напряженность | До 100% |
| Музыкальный руководитель (детский сад) | За увеличение объема работ:   * За ведение кружковой работы с детьми в нерабочее время * За работу информационно-коммуникационными технологиями и применение их в воспитательно-образовательном процессе. | До 100% |
| За сложность и напряженность труда | До 100% |
| педагог - организатор | За увеличение объема работ:   * За высокий уровень организации внеклассной, внеклассной спортивной и оздоровительной работы * За использование в работе новых информационных технологий в проведении внеклассных мероприятий, внеурочной деятельности * За проведение открытого родительского собрания | До 100% |
| За сложность и напряженность труда | До 100% |
| Классные руководители, учителя предметники, учителя начальных классов | За участие класса в трудовых делах по уборке и озеленению территории во внеурочное время  За участие в работе Совета профилактики | 10 %  20 %  10 % |
| За работу с семьями ГР И СОП |
| За проверку письменных работ  Преподавателю русского языка и литературы,  математика, учителям начальных классов, иностранного языка.  Иным преподавателям |
|  |  |
| За работу в СЭДиЖ | Ежемесячно, на основании отдельного Приказа директора школы и отчета из СЭДиЖ |
| За работу в системе ЭПОС | Ежемесячно, на основании Приказа директора школы и аналитической справки заместителя директора школы по УВР |
| За заведование кабинетом | Ежемесячно, пропорционально отработанному времени за месяц, на  основании Приказа директора школы.  **450 руб.** |
| За руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями (объединениями) | Ежемесячно, пропорционально отработанному времени за месяц, на основании Приказа директора школы  **500 руб**. |
| За сбор информации и обновление школьного сайта | **10%** |
| За школьную службу примирения | **5 %** |
|  |
| Ответственным за деятельность филиалов, интерната, структурного подразделения ДОУ | **10 %** |
| За заведование учебно-опытным участком | На основании Приказа директора школы  **450 руб.** |
| За заведование учебными мастерскими | **10 %** |
|  | За работу с ребенком ОВЗ | По приказу директора |
|  | За сложность и напряженность труда | До 100% |
| Воспитатель детского сада (отдельно по группам, включая старшего воспитателя), воспитатель интерната | За увеличение объема работы:   * Воспитателю за работу с робототехникой и конструированием * Старшему воспитателю за работу с отчетностью по родительским взносам * Организация и контроль за подготовкой домашнего задания воспитанниками интерната * Воспитателям интерната за сопровождение воспитанников по населенным пунктам | До 100% |
| За сложность и напряженность труда   * Замена временно отсутствующего работника | До 100% |
| Повар (включая старшего) | За увеличение объемов работ:   * За работу кухонного работника, * За работу посудомойки * Старшему повару за осуществление контроля и отчетности * За расширение зон обслуживания (замена временно отсутствующего работника) | До 100% |
| За сложность и напряженность труда | До 100% |
| Младший воспитатель | За увеличение объемов работ   * привлечение на текущие мелкие ремонтные работы * За проведение утренних и дневных фильтров * За уборку на территории детского сада | До 100% |
| За сложность и напряженность труда | До 100% |
| Уборщик служебных помещений | За увеличение объемов работ   * привлечение на текущие мелкие ремонтные работы * За выполнение функций вахтера * За организацию контрольно-пропускного режима * Заполнение журнала посещений * За работу гардеробщика * За уборку на территории школы * За сопровождающего школьников и дошкольников * За расширение зон обслуживания (замена временно отсутствующего работника) | До 100% |
| За сложность и напряженность труда | До 100% |
| Рабочий по ремонту и стирке белья и спец.одежды | За увеличение объемов работ   * привлечение на текущие мелкие ремонтные работы * За расширение зон обслуживания (замена временно отсутствующего работника) | До 100% |
| За сложность и напряженность труда | До 100% |
| Заведующий хозяйством | За увеличение объемов работ   * привлечение на текущие мелкие ремонтные работы * за результативность энергосберегающих мероприятий * За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок * За обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда * За расширение зон обслуживания (замена временно отсутствующего работника) | До 100% |
| За сложность и напряженность труда | До 100% |
| Делопроизводитель ,  Специалист по ОТ | За увеличение объемов работ   * За работу ИС Контингент * За расширение зон обслуживания (замена временно отсутствующего работника) | До 100% |
| За сложность и напряженность труда | До 100% |
| Диспетчер | За увеличение объемов работ   * За расширение зон обслуживания (замена временно отсутствующего работника) * За осуществление контроля и отчетности * Работа со справками * Подготовка документации, предусмотренной ПДД | До 100% |
| За сложность и напряженность труда | До 100% |
| Кладовщик | За увеличение объемов работ   * За выполнение работы в отсутствие кухонного работника, посудомойки | До 100% |
| За сложность и напряженность труда | До 100% |
| Лаборант | За увеличение объемов работ   * За учет расходных материалов; составление отчетности по установленной форме; * Обеспечение сохранности школьного имущества * За обслуживание компьютерной техники; * За установку ПО | До 100% |
|  | За сложность и напряженность труда | До 100% |
| Кухонный работник | За увеличение объемов работ   * Выполнение работником работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей); * Переноска грузов, доставляемых на кухню, и их сортировка | До 100% |
| * За сложность и напряженность труда | До 100% |
| Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений | * За увеличение объёмов работ   за привлечение на текущие мелкие ремонтные работы | До 150 % |
| Контрактный управляющий | * За сложность и напряженность труда | До 150% |
| Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | * За сложность и напряженность труда | До 100% |

2.2. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (далее - вредность) назначаются отдельным Приказом директора школы, ежегодно, на первое число месяца календарного года, согласно результатов сводной ведомости проведения специальной оценки условий труда.

Специалистам школы, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно [перечню](#P782), установленному приложением 2 к настоящему Положению.

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

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

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.

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

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

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

2.8.1. Размер ежемесячных выплат за классное руководство, за счет средств регионального бюджета, педагогическим работникам устанавливается в соответствии с таблицей за фактически отработанное время:

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |

2.8.2 Размер ежемесячных выплат за классное руководство, за счет средств федерального бюджета, педагогическим работникам устанавливается за фактически отработанное время из расчета:

- 5000 рублей за работу в одном классе с применением районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

- 5 000 рублей за работу за класс-комплект с применением районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, сформированный на основании санитарно- эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях. Не допускается дробление классов-комплектов с целью получения дополнительной выплаты за классное руководство за счет средств федерального бюджета;

- 10 000 рублей с применением районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, за осуществление классного руководства в двух и более классах (выплата за классное руководство за счет федерального бюджета не может превышать двух выплат);

- выплата за классное руководство педагогическим работникам осуществляется за фактически отработанное время».

2.8.3. 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.

Размер выплаты за полный класс- комплект не более 1000 рублей в месяц, за неполный класс-комплект не более 500 рублей.

Выплата производится ежемесячно, за месяц предшествующий отчетному, на основании аналитической справки заместителя директора школы по УВР.

2.9. Особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС:

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

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

2.9.2. Качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям:

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

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

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

При выполнении всех Требований к характеристикам услуг по ведению электронных дневников и журналов, утвержденных Приказом Министерства образования и науки Пермского от 17.10.2019 г СЭД 26-01-06-1002, рекомендуемый размер выплаты не более 50,00 рублей на одного обучающегося.

**ⅤI I. Выплаты стимулирующего характера**

Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.1.Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг педагогическими работниками:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Параметры** | **Критерии** | **Диапазон**  **баллов** | **Норма оценки параметра** | | **итого** | |
| **7.1.1. Профессиональная компетентность педагогического работника** | | | | |  |
| 1. Участие педагога в конкурсе «Учитель года» | - школьного уровня;  - муниципального уровня;  - регионального уровня; | 1  2  2  3  4  5  8 | школьный этап  участие  победитель  районный этап  участие  победитель  краевой этап  дистанционное участие  очное участие  призёр, победитель  Оценка определяется суммированием | | 22 | |
| 2. Участие в профессиональных конкурсах, олимпиадах и др. | - на муниципальном уровне;  - на межмуниципальном уровне;  - на региональном уровне; | 1  1  2  3 | призёр, победитель (за каждый, не более 2)  призёр, победитель (не более 2)  принял участие в очном туре в крае  победитель, призёр в крае | | 9 | |
| 3. Обобщение опыта работы (совместно с учащимися) | - проведение открытых уроков, внеклассных занятий | 1  2  3  4 | школа (не более 2 баллов)  район (не более 4)  межрайонный (не более 6)  край (не более 8)  оценка определяется суммированием (одна работа оценивается по высшему уровню) | | 20 | |
| 4. Обобщение опыта работы (без учащихся) | - выступления на семинарах и конференциях | 1  2  3  4 | школа (не более 2 баллов)  район (не более 4)  межрайонный (не более 6)  край (не более 8)  Оценка определяется суммированием (одна работа оценивается по высшему уровню) | | 20 | |
| **7.1.2. Качество преподаваемой деятельности педагогов** | | | | |  |
| 1. Качество знаний по предмету | По итогам года (1 класс - по итогам годовых контрольных работ) | 3  2  1  1 | 1.Русский язык, математика, начальные классы, иностранный язык, химия, физика, биология, литература, география, обществознание, история  80-100%  50-79%  30-49%  Физкультура, МХК, ОБЖ, экономика, черчение, музыка, право, ИЗО, технология, информатика  80-100% (один из предметов) | | 3 | |
| 2. Качество обучения в начальной школе по результатам внешней экспертизы | - количество справившихся по всем предметам | 1 | 90-100% | | 1 | |
| - средний балл начальной школы по результатам (за каждый предмет) | 1  2  3 | районный или выше районного  краевой  выше краевого | | 3 | |
| - высокие индивидуальные результаты выпускников (за каждый предмет) | 2 | - получили 85 % и выше (за второго и более + 1 балл) | |  | |
| 3. Результаты ОГЭ 9 классов по обязательным предметам (математика и русский язык) | - количество справившихся | 1  2  3 | 80-90%  91-99%  100% | | 3 | |
| - средний балл по предмету | 2  3  4  5 | на уровне района  выше районного  краевой  выше краевого | | 5 | |
| -высокие индивидуальные результаты выпускников | 3 | получили 70 и выше по математике, 85 баллов и выше по русскому языку (за каждого) | |  | |
| 4. Результаты ОГЭ 9 класс по предметам по выбору | - количество справившихся | 1  2  3 | 80-90%  91-99%  100% | | 3 | |
| - средний балл по предмету | 1  2  3 | на уровне района или выше  краевой  выше краевого | | 3 | |
| Высокие индивидуальные результаты выпускников | 3 | получили 70 баллов и выше (за каждого) | |  | |
| 5. Результаты ЕГЭ 11 классов по обязательным предметам (математика профильная и русский язык) | - количество справившихся | 1  2  3 | 80-90%  91-99%  100% | | 3 | |
| - средний балл выпускника по предмету | 2  3  5  6 | на уровне района  выше районного  краевой  выше краевого | | 6 | |
| -высокие индивидуальные результаты выпускников | 5 | получили 70 и выше по математике, 85 баллов и выше по русскому языку (за каждого) | |  | |
| 6. Результаты ЕГЭ 11 классов по обязательному предмету математика базовая | - количество справившихся | 1  2  3 | 80-90%  91-99%  100% | | 3 | |
| - средний балл выпускника по предмету | 1  2  3 | на уровне района  выше района  краевой и выше | | 3 | |
| 7. Результаты ЕГЭ 11 класс по выбору | Количество справившихся | 1  2 | 80-99%  100% | | 2 | |
| Средний балл выпускника по предмету | 2  3  4 | на уровне района или выше  краевой  выше краевого | | 4 | |
| Высокие индивидуальные результаты выпускников | 5 | получили 70 баллов и выше (за каждого) | |  | |
| 8. Результаты итогового сочинения по литературе | - подготовка к итоговому сочинению | 1  0 | Зачёт  незачёт | | 1 | |
| 9. Результаты устного собеседования | -подготовка к устному собеседованию | 1  0 | Зачет  незачет | | 1 | |
| 10. Всероссийская олимпиада школьников | Результативность участия учеников в олимпиаде | 1  2  5  6 | школьный тур  все классы за 1 место 50% и выше  районный тур  50% и выше от количества баллов  краевой очный тур: участие  - победитель, призёр (за каждого ученика)  баллы выставляются по высшему уровню | | 6 | |
| 10. Исследовательские работы и проекты | Результативность участия учеников | 1  2  1,2,3  2,3,4 | школа  участие (независимо от количества участников)  победитель, призёры (не более 4)  район, межрайон (участие, призёры, победитель) ( не более 6)  край (участие, призёр и победитель) (не более 8) баллы выставляются по высшему уровню | | 8 | |
| 11. Очные конкурсы (личное первенство и командные):   1. спортивные 2. интеллектуальные | Готовит команда учителей, каждый ставит баллы (количество баллов делится на команду) | 1  1,2,3  1,2,3 | район: призеры, победители (не более 3б)  округ, межрайон: участие, призёры, победители (не >3)  край: участие, призёры, победители (не>4) | | 10 | |
| 12. Очные, заочные (кроме дистанционных) творческие конкурсы (личное первенство и командные) |  | 1  1,2,3  1,2,3 | район: призёры, победители (не более 3)  округ: участие, призёры, победители (не>3)  край: участие, призёры, победители (не>4) | | 10 | |
| 13. Отсутствие травматизма, организация безопасности жизнедеятельности | Наличие травматизма | -1 | за каждого учащегося | |  | |
| 14.Результаты работы выпускных классов (для всех педагогов, работающих в этих классах) | Наличие медалистов (11 класс) и отличников (9 класс), 4 классы | 1  2 | наличие медалистов и отличников по итогам года (за каждого учащегося), предметник начальной школы  классный руководитель (4,9,11 кл. - 2 балла) | | 2 | |
| **7.1.3. Качество воспитательной деятельности педагога** | | | | |  |
| 1. Занятость детей дополнительным образованием, в спортивных секциях  (для классных руководителей) | - количество детей, занятых дополнительным образованием в % от общего количества | -1 | - менее 100% занятость обучающихся | |  | |
| 3. Участие коллектива учащихся в социальных проектах | - реализация проектов | 2 | - по факту по рассмотрению комиссии | | 2 | |
| 4. Работа с родителями (кроме родительских собраний), участие родительских комитетов в конкурсе «Лучший родительский комитет года» | - организация и проведение родителями мероприятия | 1  1 | не менее 2 раз в год (отчёт зам. директору по ВР) | | 2 | |
| 5. Индивидуальная работа с детьми из социально неблагополучных семей (для классных руководителей) | -результативность (успевает по итогам года, не совершил правонарушения) | 1 | при наличии ИПК и отчёта социальному педагогу (за каждого учащегося по факту) | |  | |
| 7. За работу в малокомплектном классе | - обеспечение качественного образования | 2 | - по факту | | 2 | |
| **7.1.4. Качество работы с регламентной документацией** | | | | |  |
| 1.Ведение школьной документации | - полнота, правильность и своевременность заполнения школьной документации | -1 | | - несвоевременная сдача рабочих программ, планов, отчётов, анализа работы за год, замечания |  | |

**7.2 Премиальные выплаты по итогам работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория (группа работников) | Основание для премирования | периодичность | Размер |
| Педагогические работники | За отсутствие травматизма (воспитатели интерната, ДОУ) | 1 раз в полугодие | До 100% от БДО |
| За качественную подготовку и сдачу ГИА и ЕГЭ | 1 раз в год | До 100 % от БДО |
| За участие педагогов, воспитателей интерната, воспитателей ДОУ в организации, подготовке и проведении районных, краевых семинаров и конференций на базе школы | По факту | До 100% от БДО |
|  | За участие в конкурсе «Учитель года»   * За победу в школьном туре * За участие в районном туре * За победу в районном туре * За участие в краевом туре * За победу в краевом туре | По факту | 10%  20%  25%  30%  В размере одного должностного оклада |
|  | Заведующему пришкольным участком | По итогам урожая | До 10% от БДО |
|  | За работу школьного музея | По факту работы (экскурсии районного, краевого, российского уровня, участие в конкурсах разного уровня) | До 50% от БДО |
| Педагог-организатор | За реализацию воспитательных программ школы, за выполнение плана внутришкольного контроля повышающего качества образовательных услуг школы и достижение прогнозируемых результатов | По итогам учебного года | До 100% от БДО |
| Заместитель директора УВР | За выполнение в полном объеме плана внутри школьного контроля, повышающего качество образовательных услуг школы и достижение прогнозируемых результатов (ЕГЭ и ГИА) | По итогам учебного года | До 100% от БДО |
| За проведение мониторинга личных достижений в профессиональной деятельности педагогов и личных достижений учащихся в учебной и во вне учебной | 1 раз в год | До 50% от БДО |
| Завхоз | за своевременную и качественную подготовку школы к учебному году и отопительному сезону | По итогам приемки школы | До 100% от БДО |
| обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, других контролирующих органов (отсутствие предписаний контролирующих органов) | По факту | до 50% от БДО |
| Учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал | Уборщицам, поварам, ночная няня, помощнику воспитателя:  -за качественную подготовку школы к новому учебному году | 1 раз в год | до 100 % от БДО |
| за качественное выполнение ремонтно - технических, хозяйственных и других видов работ | По факту | до 100 % от БДО |
| Водитель:  за качественное содержание закрепленной техники, отсутствие ДТП | По факту | до 100 % от БДО |
|  | Делопроизводитель, контрактный управляющий:  За своевременную отчетность в Пенсионный фонд  За качественную работу с документами | 1 раз в год | До 100% от БДО |
|  | Диспетчер:  За качественную работу с документами по своей направленности | 1 раз в год | До 100% от БДО |
| Все работники школы | за ликвидацию аварийной ситуации | По факту | до 100 % от БДО |
| за проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу, качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, соблюдение правил ВТР | Ко дню учителя  Ко Дню воспитателя  По итогам квартала  Полугодия  Календарного года  По итогам учебного года | До 100 %  БДО |
| за организацию и проведение мероприятий, повышающий авторитет и имидж школы у родителей и общественности | По итогам учебного года | до 1 БДО |

* 1. **Иные выплаты стимулирующего характера**

Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория (группа работников) | Наименование выплат | Размер % |
| Педагогически работники | Ответственность за деятельность филиалов, интерната | до 100 % от БДО |
| За организацию контроля питания школьников, полного и рационального использования средств, выделяемых на питание школьников, своевременной отчетности, бракеража и ведения отчетной документации | до 100 % от БДО |
| За сбор информации и регулярное обновление сайтов (школы, https://web2edu.ru, <http://edustat.iro.perm.ru> и др.) | до 100 % от БДО |
| . За социально-педагогическое сопровождение образовательного процесса. | до 100% от БДО |
| За психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса. | до 100 % от БДО |
| . За руководство воспитательной работы | до 100 % от БДО |
| За выполнение функций общественного инспектора | До 100 % от БДО |
| Педагог-психолог | За организацию психолог- педагогической поддержки педагогам в работе с учащимися группы "риска" и СОП | До 100 % от БДО |
| Социальный педагог | За организацию профилактики ПАВ (наличие плана работы, использование профилактических программ, проведение диагностической работы по вопросу употребления ПАВ, привлечение к работе по профилактике употребления ПАВ специалистов, учреждений, общественных организаций) | До 100 % от БДО |
| Учебно -вспомогательный и обслуживающий персонал | За работу с библиотечным фондом учебников | До 100 % от БДО |
| За оформление документов в Пенсионный фонд | до 100 % от БДО |
| За сложность и напряженность | до 250 % от БДО |
| . За особые условия труда | До 100% от БДО |

7.4. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Непрерывный стаж работы, выслуга лет | Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) |
| 1 | До 3 лет | 20 |
| 2 | От 3 до 8лет | 10 |
| 3 | От 8 до14 лет | 15 |
| 4 | От 14 до 20 | 20 |
| 5 | Свыше 20 лет | 25 |

7.4.1. выплаты педагогическим работникам за наличие квалификационной категории, ученой степени (в т.ч. руководителям), не получающим государственное пособие.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационная категория | Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) |
| 1 | Первая категория | 20 |
| 2 | Высшая категория | 30 |

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

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

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

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера сотрудникам общеобразовательного учреждения определяются Положением о стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (МБОУ «Больше-Кочинская СОШ»), утвержденного приказом директора от 1.09.2020 г.

Выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии экономии ФОТ.

Порядок снятия стимулирующих выплат

Стимулирующие выплаты работникам учреждения могут быть снижены или сняты в следующих случаях:

* при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную доплатой и набавкой;
* окончания срока действия доплат и надбавок;
* окончание дополнительных работ, за которые были определены доплаты и надбавки;
* передача дополнительной работы другому работнику, за которую определены доплаты и надбавки;
* снижение качества работ, за которые определены надбавки;
* длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат;
* при невыполнении работником работ, определенных установленной доплатой или надбавкой, более двух месяцев;
* нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
* наличие дисциплинарного взыскания;
* при наличии дисциплинарного взыскания со стороны администрации школы производиться полное или частичное снятие выплат стимулирующего характера до момента появления приказа о снятии данного дисциплинарного взыскания.
* нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
* нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
* обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно- воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
* детский травматизм по вине работника;
* халатное отношение к сохранности материально - технической базы;
* отсутствие экономии фонда оплаты труда;

За грубое нарушение трудовой дисциплины 100 % лишение.

Грубое нарушение трудовой дисциплины:

- отсутствие без уважительной причины на занятиях, педагогическом совете, совещании, консилиумах, научно- методическом совете, заседаниях методических объединений, открытых общественных мероприятиях. Появление на работе в нетрезвом состоянии.

Наличие обоснованных и подтвержденных служебным расследованием жалоб, родителей (законных представителей) детей на педагогов (на низкое качество учебно - вспомогательной работы) нарушение педагогической этики. Детский травматизм по вине работника

За получение замечания - 10%

Неоднократное опоздание без уважительной причины.

Неоднократные замечания со стороны администрации по несвоевременному предоставлению документаций.

За халатное отношение к сохранности материально - технической базы (по решению комиссии).

Все случаи лишения выплат стимулирующего характера рассматриваются комиссией по материальному стимулированию, согласовываются с Профкомом и директором школы.

3.2. премиальные выплаты по итогам работы;

3.3. выплаты за высокие результаты

и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

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

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

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

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера сотрудникам общеобразовательного учреждения определяются Положением о стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (МБОУ «Больше-Кочинская СОШ»), утвержденного приказом директора от 1.09.2020 г.

Выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии экономии ФОТ.

. **VⅠⅠⅠ. Выплата материальной помощи работникам.**

8.1. Материальная помощь – единовременная денежная выплата социального характера. Выплаченные работникам суммы материальной помощи не учитываются при расчете среднего заработка.

8.2. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи на основании письменного заявления в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родителей, супруга(и), детей. В связи со смертью работника школы материальная помощь выплачивается близкому родственнику (родителям, супругу, детям) – в размере 1000руб;

- в связи со свадьбой – в размере 3000руб;

- при длительной болезни работника или его ребенка, нуждающихся в дорогостоящих лекарствах в размере 3000руб;

- в случаях пожара, гибели имущества и т.п.(стихийные бедствия) в размере 5000руб;

- в связи с юбилейной датой (50, 60…) в размере 5000руб;

- в связи выходом в очередной отпуск в размере одного должностного оклада;

- в связи с рождением ребенка в размере 2000руб;

- в иных случаях, их конкретного обоснования в с экономией фонда оплаты труда (юбилейные и праздничные даты);

8.3. В пределах фонда оплаты труда руководителям образовательных учреждений могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи руководителю образовательного учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя.

8.4. Единовременная материальная помощь руководителю образовательного учреждения может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга (и)) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления руководителя образовательного учреждения.

Выплаты материальной помощи производятся только при наличии экономии ФОТ.

**Ⅸ. Размещение информации о рассчитываемой**

**за календарный год среднемесячной заработной плате**

**руководителя, его заместителя и главного бухгалтера**

**учреждения в информационно-телекоммуникационной**

**сети "Интернет"**

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

2. Руководитель, заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения представляют информацию, указанную в [пункте 1](#P301) настоящего Раздела в срок до 15 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

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

4. Информация, предусмотренная [пунктом 1](#P301) настоящего Раздела, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 20 апреля года, следующего за отчетным.

**Ⅹ** . **Порядок выплаты заработной платы.**

6.1. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в следующие сроки:не позднее 6-ого и 21-ого числа каждого месяца на указанный работником банковский счет.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме (посредством выдачи расчетного листка) извещать каждого работника:

* о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
* о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
* о размерах и обоснованиях произведенных удержаний;
* об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.3. При прекращении действия трудового договора работника окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, указанный в приказе при увольнении.

6.4. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за 3 (три) календарных дня до его начала. Если дата выплаты отпускных совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата отпускных работнику производится в предшествующий рабочий день.

6.5. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.6. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

6.7. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

О начале простоя, вызванного теми или иными причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан уведомить своего непосредственного руководителя или иного представителя Работодателя в письменной или устной форме.

**Заключение**

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора общеобразовательного учреждения или в иной срок, указанный в данном приказе.

8.2. Работники общеобразовательного учреждения должны быть ознакомлены с настоящим Положением под подпись.

8.3. Настоящее положение действует до его отмены приказом директора общеобразовательного учреждения. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение в порядке, установленном для данного учреждения.

**Приложение 1**

**к Положению**

**о системе оплаты труда**

**работников МБОУ «Больше - Кочинская СОШ»**

СХЕМА

тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников

МБОУ «Больше - Кочинская СОШ»

Определение размера должностного оклада работников профессиональной квалификационной группы **должностей педагогических работников:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 1-й квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; ***музыкальный руководитель*** | 5525 |
| 2-й квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования; ***педагог-организатор; социальный педагог***; тренер-преподаватель | 5525 |
| 3-й квалификационный уровень | ***Воспитатель***; методист; педагог-психолог; | 5525 |
| 4-й квалификационный уровень | Преподаватель-организатор ОБЖ; ***старший воспитатель;*** ***учитель;*** учитель-логопед (логопед); тьютор, педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог | 5525 |

\* 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.

Определение размера должностного оклада **учебно-вспомогательного персонала первого уровня:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | ***Младший воспитатель***, помощник воспитателя секретарь учебной части | 4500 |

Определение размера должностных **окладов специалистов**

| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| --- | --- | --- | --- |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | Первый квалификационный уровень | Делопроизводитель | 3600 |

Определение должностного оклада **должностей, не включенных в профессиональные квалификационные группы:**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| Специалист по закупкам; специалист по охране труда; контрактный (конкурсный) управляющий | 4724 |

\* Размер должностных окладов устанавливаются руководителем организации исходя из рекомендуемого минимального размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Определение размера должностного оклада **руководителей структурных подразделений, филиалов**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональные  квалификационные  группы | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| Должности  руководителей  структурных  подразделений | Первый  квалификационный  уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением, кабинетом, другими структурными подразделениями, реализующими  общеобразовательную программу и образовательную программу  дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей  структурных подразделений, отнесенных ко второму  квалификационному уровню);  Руководитель (заведующий) филиала (филиалом). | 4900 |
| Должности  руководителей  структурных  подразделений | Второй  квалификационный  уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением,  реализующим общеобразовательную программу и образовательную  программу дополнительного образования детей;  начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения и других структурных подразделений;  Руководитель (заведующий) филиала (филиалом). | 4900 |

Определение размера должностных окладов **общеотраслевых профессий рабочих**

Размеры должностных окладов общеотраслевых профессий рабочих образовательных организаций устанавливаются руководителем самостоятельно не ниже минимального размера должностного оклада, установленного настоящим Положением по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и в пределах имеющихся у него средств на оплату труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| Общеотраслевые профессии рабочих **первого уровня** | Первый квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  - сторож; машинист (оператор, кочегар) котельной; кочегар.  - гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; подсобный кухонный рабочий; мойщик посуды; рабочий по стирке и ремонту спец.одежды; подсобный рабочий; слесарь; сантехник; электрик (электромонтер); повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. | 4500 |
| Второй квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» | 4625 |
| Общеотраслевые профессии рабочих **второго уровня** | Первый квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  - водитель | 4738 |

При формировании схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) младшего обслуживающего персонала следует руководствоваться Постановлением Правительства Пермского края от 29 декабря 2012 года   
№ 1608-п «О минимальных размерах окладов по профессиональным квалификационным группам, а также выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера рабочим государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края».

Приложение 2

к Положению

о системе оплаты труда

работников МБОУ «Больше - Кочинская СОШ»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов бюджетных, казенных

и автономных учреждений Пермского края в сфере образования,

расположенных в сельских населенных пунктах

Список изменяющих документов

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

* Заведующий (начальник) структурным подразделением
* Заместитель главного бухгалтера
* 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
* Инженер
* Инспектор по кадрам
* Механик
* Специалист по кадрам
* Техник
* Юрисконсульт
* Бухгалтер
* Экономист

Приложение 3

к Положению

о системе оплаты труда

работников МБОУ «Больше - Кочинская СОШ»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей прочих основных работников, должностей, относимых

к административно-управленческому персоналу

и учебно-вспомогательному персоналу

I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Аналитик

Воспитатель

Врач (по специальностям)

Главный специалист

Инженер-программист (программист)

Методист

Педагог

Педагог-психолог

Преподаватель

Социальный педагог

Старший воспитатель

Старший методист

Старший научный сотрудник

Старший преподаватель

Тьютор

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

II. Должности, относимые к административно-управленческому

персоналу

Руководитель (директор, заведующий, начальник)

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)

Руководитель (начальник, директор, управляющий) структурного подразделения

Главный бухгалтер

Заведующий (начальник) структурным подразделением, его заместители

Заместитель главного бухгалтера

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному

персоналу

Методист, старший методист

Воспитатель

Старший воспитатель

Делопроизводитель

Бухгалтер

Кассир

Машинистка

Руководитель физического воспитания

Музыкальный руководитель

Секретарь

Секретарь-машинистка

Специалист по кадрам

Специалист по закупкам

Лаборант

Документовед

Диспетчер

Делопроизводитель

Инженер

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 4

к Положению

о системе оплаты труда

работников МБОУ «Больше- Кочинская СОШ»

Кратное соотношение должностного оклада руководителей

учреждения к средней заработной плате основного

персонала учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Показатель отнесения учреждения к категории | Категория учреждения | Размер кратности |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | до 100 обучающихся | 1 | 1,15 |
| 2 | от 50 до 200 обучающихся | 2 | 1,20 |
| 3 | от 201 до 500 обучающихся | 3 | 1,25 |
| 4 | от 501 до 100 обучающихся | 4 | 1,30 |
| 5 | от 1001 и свыше | 5 | 1,35 |

* Для учреждений, имеющих пришкольные интернаты, с численностью до 25 человек коэффициент кратности увеличивается на 0,05, с численностью 26 и свыше- 0,10.